



301809
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

124
20j

**"ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA
LEGISLACION LABORAL EN EL TLC"**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

Héctor Gerardo Sánchez Hernández

Primera Revisión

Lic. Guillermo C. Garnica

Segunda Revisión

Lic. Eduardo Boyoll M.

México, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

I N D I C E

DEDICATORIAS.

Introducción..... I

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL DERECHO MEXICANO.

1.1-Roma.....1
1.2-España.....7
1.3-Inglaterra.....9
1.4-Francia.....11
1.5-Alemania.....14
1.6-Estados Unidos de Norteamérica.....16

CAPITULO II.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

2.1-Epoca Prehispánica.....19
2.2-Epoca Colonial.....22
2.3-Epoca Independiente:
a) De 1810 hasta 1900.....25
b) De 1900 a la Actualidad.....32

CAPITULO III.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

3.1.1-Constitución de México.....60
3.1.2-Constitución de Estados Unidos de Norteamérica.....65
3.1.3-Constitución de Canadá.....67
3.2.1-Leyes Federales de México.....68
3.2.2-Leyes Federales de Estados Unidos de Norteamérica.....70
3.2.3-Leyes Federales de Canadá.....72

CAPITULO IV.- NORMAS DE EMPLEO.

4.1.1-Derecho de Asociación en México.....73
4.1.2-Derecho de Asociación en Estados Unidos de Norteamérica.....75
4.1.3-Derecho de Asociación en Canadá.....77
4.2.1-Selección de Sindicato en México.....78

4.2.2-Selección de Sindicato en Estados Unidos de Nortamerica.....	83
4.2.3-Selección de Sindicato en Canadá.....	86
4.3.1-Contratación en México.....	87
4.3.2-Contratación en Estados Unidos de Norteamerica.....	95
4.3.3-Contratación en Canadá.....	98
4.4.1-Jornadas de Trabajo y Pago de tiempo extra en México.....	99
4.4.2-Jornadas de Trabajo y Pago de tiempo extra en Estados Unidos de Norteamerica.....	102
4.4.3-Jornadas de Trabajo y Pago de tiempo extra en Canadá.....	103
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	106

A MIS PADRES:

A quienes sin escatimar esfuerzo
alguno han sacrificado gran parte
de su vida, me han formado y educado.

A quienes la ilusión de su existencia
ha sido verme convertido en persona
de provecho.

A quienes nunca podre pagar todos sus
desvelos ni con las riquezas mas
grandes del mundo.

Sinceramente:

Gracias.

A LETICIA LUNA LOPEZ:

Si busco en los recuerdos
que me han dejado un sabor
incomparable,

Si hago el balance de las
horas imperecederas que he
vivido, encuentro que ningun
capital podfa habermelas
comprado.

No tiene precio el cariño de
una compañera al que nos une
para siempre lo que vivimos
juntos.

Sinceramente:

Gracias.

I N T R O D U C C I O N

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello, la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

A través, del presente trabajo haremos un breve recorrido desde la antigua Roma, España, Alemania, Estados Unidos de Norteamérica y México, haciendo referencia de los diferentes acontecimientos así como de los movimientos sociales que dieron origen al Derecho del Trabajo, en el devenir de la historia.

Posteriormente, presentaremos un panorama general, sobre aspectos esenciales de los sistemas de Legislación Laboral, de los países firmantes del Tratado de Libre Comercio.

Constituyendo de esta manera, el comienzo de un proceso que debería conducir a un examen más detallado sobre la forma en que México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, enfocan las relaciones Obrero-Patronales y los Derechos de los Trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica.

CAPITULO-I

ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1-ROMA.-

Los primeros pasos en toda disciplina jurídica, nos han de conducir invariablemente a la determinación de su concepto. De esta forma, en la medida en que el Derecho es considerado como objeto de una ciencia, -la Ciencia del Derecho- esa labor conceptual, nos permitirá ubicar al Derecho del Trabajo en el contexto histórico, desde la antigua Roma hasta la actualidad.

Con el objeto de hacer una breve reseña tan clara como sea posible, toda vez que, en el devenir del ser humano la Historia del Trabajo es sin duda alguna la Historia del hombre; tenemos que; Derecho del Trabajo: "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de justicia social".(1)

Si bien es cierto, que los antecedentes mas directos del Derecho los encontramos en Roma; También es cierto, que esto fué el resultado de la ardua tarea de recopilar y codificar las mas diversas leyes propias así como las de los pueblos

(1) Instituto de Investigaciones Jurídicas;
Diccionario Jurídico Mexicano Tomo II,
Edit. Porrúa, Segunda Edición, 1987. Pág.982

dominados, culminando de esta manera, en establecer el Derecho Público y Derecho Privado.

Al respecto, el Jurisconsulto Ulpiano Manifiesta: "Publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singularum utilitatem. (Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; Privado, es el que concierne a la utilidad de los particulares)".(2) Dicha manifestación es conocida con el nombre de: Teoría Romana o Teoría del Interés en Juego.

En virtud de que la Historia del Derecho Romano es muy extensa, estableceremos Tres Etapas que rigieron la actividad de este gran imperio: Época de la Monarquía, Época de la República y Época del Imperio.

Etapa de la Monarquía.- Durante esta época en Roma hubo una monarquía absoluta toda vez que las funciones del Estado estaban depositadas en tres cuerpos políticos (Rey-Senado-Comicios). Asimismo, la población estaba dividida en dos clases sociales a saber: Patricios y Plebeyos, siendo los primeros los que gozaban de su libertad social y política, mientras que los segundos estaban privados del disfrute de su libertad política.

(2) García Maynes Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho; Edit. Porrúa, Trigésima Novena Edición 1988. Págs.131 y 132

"En este período se crea y organiza la propiedad, se le da a Roma su religión y se crean normas de enérgico régimen militar".(3)

Para la expedición de cualquier ley, se necesitaba la colaboración de los cuerpos políticos antes mencionados; el Rey proponía, los Comicios aprobaban y el Senado ratificaba. De lo anterior podemos observar el total autoritarismo y opresión que imperó sobre la clase más desprotegida, (Plebeyos) en virtud de que eran considerados como objetos y no como personas.

Etapa de la República.- Durante esta etapa se observan 3 Períodos de transición; República Aristocrática, donde las funciones públicas y las dignidades religiosas, son exclusivas para los ciudadanos patricios; República Democrática, los plebeyos tras arduas luchas van obteniendo acceso a las distintas magistraturas hasta obtener, la dignidad de gran pontífice en la persona de Tiberio, y la República Decadente, como consecuencia de la cual se produce el advenimiento del Imperio, las magistraturas sometidas al mejor postor y la administración pública y justicia viciadas en sus bases y las instituciones pierden efectividad.

El rey fue sustituido en las funciones religiosas por el "Pontifex maximus" y dentro de sus atribuciones encontramos que designaba a los senadores y cónsules;

(3) Margadant S. Guillerimos Floris, Derecho Romano Edit. Esfinge; Décima Sexta Edición, 1989, Pág.19.

Entre las facultades de los Cónsules encontramos las siguientes:

"La coercitio (Función policiaca) la iurisdictio (facultad de dirigir la administración de la Justicia), el mando militar, el ius agendi cum populo (derecho a hacer proposiciones a los comicios), el ius agendi cum senatu (derecho a pedir la opinión del senado) y amplias facultades financieras.

A este conjunto de poderes se designa con el nombre de imperium".(4)

Dicho Imperium, en un principio era ilimitado en las afueras de la ciudad, pero dentro de ella cada cónsul se encontraba limitado, ya sea por el Veto de un colega o la Apelación contra la imposición de penas graves promovida ante los comicios; pero sobre todo, el debido respeto a la tradición romana expresada mediante el senado.

"El senado es el organismo que por su prestigio, no por sus facultades ejecutivas o legislativas, ya que no las tiene lleva durante la fase Republicana al pueblo romano de triunfo en triunfo, hasta la época de los Gracos (130 a. J.C.), en la cual la autoridad del senado comienza a palidecer".(5)

Al desaparecer la marcada división entre patricios y plebeyos, éstos logran mejorar su situación política dentro del Estado conquistando ciertos derechos y prerrogativas que

(4) Ibidem. Pág.28
(5) Ibidem. Pág.29

antes estaban reservados a los patricios. Asimismo durante la época Republicana se consagró la LEY DE LAS DOCE TABLAS con la siguiente distribución:

"Tablas I-III- Derecho Procesal

Tabla IV- Derecho de Familia

Tabla V- Derecho Sucesorio

Tabla VI- Derecho de Cosas

Tabla VII- Derecho Agrario

Tabla VIII- Derecho Penal

Tabla IX- Derecho Público

Tabla X- Derecho Sacro".(6)

Cabe destacar que en la Tabla IX Derecho Público, se consagraron unos principios muy importantes que significaron, una especie de seguridad jurídica de los gobernados frente al Poder Público, ya que consigno el elemento de Generalidad como Esencial en toda ley, prohibiendo que ésta se aplicara aún individuo en particular.

Dicha prohibición significa, el antecedente jurídico romano del postulado constitucional moderno, que veta que todo hombre sea juzgado por leyes privativas.

Etapa del Imperio.- Durante esta etapa, las instituciones jurídicas romanas en lo que respecta al Derecho Público, y que alcanzaron su plenitud durante la República, sufrieron una notoria decadencia en la época de los emperadores.

"Augusto reúne en su persona varias funciones republicanas:

(6) Ibidem. Pág.49

es tribuno (de modo que tiene el importante derecho de veto y la sacrosanctitas), Cónsul, Procónsul respecto de varias provincias, pontifex maximus, censor (de modo que tiene la composición del senado en su poder), presidente del senado, director de la moneda, dirige la política internacional y es el supremo jefe militar".(7)

Las anteriores funciones ya se habían presentado durante la época de la república, lo único nuevo, es su concentración en una sola persona, antes repartidas entre varios romanos. En consecuencia podemos afirmar, que se estableció una "Diarquia", es decir un gobierno repartido entre el emperador y el senado. No obstante lo anterior, y en aras de restaurar la antigua roma republicana y senatorial, se consolida una nueva situación política en la que un solo ciudadano tiene en forma vitalicia un amplio poder central, dando origen a la "Autocracia", período en el cual el emperador es el único órgano importante del Estado, y los consules y senadores son únicamente servidores del emperador.

De tal manera que en este período la ciencia jurídica decayó notablemente, al grado que en el occidente, el derecho romano se le designó como "Derecho Vulgar" perdurando hasta entrada la Edad Media; mientras que en el oriente, el ambiente Vulgarista cedió su lugar al "Corpus Iuris Civilis". Finalizando, diremos que la existencia de dos clases sociales diferentes, a saber, patricios y plebeyos; la esclavi-

(7) Ibidem. Pág.37

tud como institución del Derecho Romano y la diversidad de sujetos que carecían de la ciudadanía, podemos afirmar que dentro del régimen jurídico político romano, la desigualdad humana y social fue signo característico durante las Tres Etapas de su historia.

1.2-ESPAÑA.-

La Nación española, antes de su formación social y política definitiva, vivió una larga etapa de su historia en periodos de transición y adaptación, entre los diferentes pueblos que habitaron su territorio; tanto durante la dominación romana como después de la caída del imperio romano.

De los diferentes pueblos que habitaron la Península Iberica, destacan los Visogodos; es decir, Godos de occidente toda vez, que de estos brotaron las primeras instituciones de derecho escrito o codificado, substituyendo a las viejas costumbres Jurídicas y dando origen a las llamadas "Leyes de Eurico", gobernando en un principio a los godos, y posteriormente ampliadas a los galos y españoles por el "Breviario de Aniano", en el que se aceptaron algunas leyes y principios del Derecho Romano.

Durante la época Visigótica el ordenamiento jurídico de mayor significado en la historia de España, fúe el:"FUERO JUZGO, pudieramos decir, un ordenamiento normativo que comprendía disposiciones relativas a múltiples materias jurídicas, tanto del Derecho Público como del Derecho Privado".(8)

(8) Burgoa O. Ignacio. Las Garantías Individuales. Edit. Porrúa, Vigésima Segunda Edición, 1989. Pág.77

Otro ordenamiento importante del Derecho escrito español, era el "FUERO VIEJO DE CASTILLA", integrado de CINCO libros, los cuales regulaban; derecho público, derecho penal, procedimientos judiciales en el orden civil y derecho civil.

La expedición de las "SIETE PARTIDAS" marcaron la unificación del derecho estatutario, habiéndose no solo codificado en él bajo un sistema normativo unitario, múltiples disposiciones contenidas en ordenamientos anteriores.

A pesar del régimen monárquico absoluto de esa época, con dicha expedición (SIETE PARTIDAS), se condenaba la tiranía del poder irrestricto del rey, por reglas de tipo religioso y moral, trato humanitario y piadoso hacia los gobernados.

Por otra parte, el Rey Fernando el Católico, ordenó la publicación de las llamadas "LEYES DEL TORO"; sin embargo no se logró la unificación de la legislación española, por lo que años mas tarde se procedió a la expedición de un ordenamiento que fuera aplicable en todo el reino, y que diera por terminada la Anarquía.

Dicha situación subsistió en España hasta que fúe promulgado el ordenamiento, "NOVISIMA RECOPIACION DE LAS LEYES DE ESPAÑA" bajo el reinado de Carlos IV, mostrando una regulación minuciosa y detallada de diferentes materias jurídicas. La limitación de las funciones reales, encontro en España su definitiva en la "CONSTITUCION DE CADIZ" (1812), en donde se plasmaron derechos y principios oponibles al poder público en favor del gobernado. Pero no fúe, hasta el surgimiento

del movimiento Republicano (1873), donde se elaboro un proyecto de Constitución que substituiría el régimen en monarquico, estructurando un sistema político federal, en el cual el estado Español asumía la forma de República.

De esta manera se da origen a una nueva Constitución en 1931, destacando los siguientes articulos:

"Artículo 39º Se consagró la libertad sindical al determinar que: los españoles podran asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado.

Los Sindicatos y Asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro Público correspondiente, con arreglo a la ley.

Artículo 46º El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes".(9)

1.3-INGLATERRA.-

El régimen jurídico inglés fue evolucionando lentamente, desde los mas remotos origenes de los pueblos que habitaron la gran Bretaña, como los anglos y los sajones.

Este derecho, es consecuencia de largos años de gestación social y hechos que fueron surgiendo dentro del pueblo mismo, que siempre se distinguieron por ser amantes y defensores apasionados de la libertad y el pueblo británico.

(9) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo
Tomo 1, Edit. Porrúa; Séptima Edición 1989. Pág.202

Como efecto paulatino de la costumbre social y de los acontecimientos históricos, durante los cuales, se hicieron patentes los intentos de defensa de los derechos del pueblo inglés, surge la Constitución Inglesa; No como un ordenamiento conciso, unitario y escrito de preceptos y disposiciones legales, sino mas bien, como un conjunto normativo consuetudinario.

De esta manera, en toda Inglaterra se fue extendiendo lo que se llamó el "COMMON LAW" (Derecho no Legislado), siendo el ordenamiento normativo consuetudinario enriquecido y complementado, por resoluciones judiciales de los tribunales ingleses, y en particular por la Corte del Rey.

"A principios del siglo XIII, los barones ingleses obligaron al rey Juan Sin Tierra a firmar el documento político de los derechos y libertades en Inglaterra, la famosa, CHARTA MAGNA".(10) Dicho ordenamiento jurídico, no era una Constitución dentro del concepto moderno respectivo, toda vez que no estructuró jurídica ni políticamente a Inglaterra. Sin embargo, la expedición de diferentes estatutos jurídicos que se incorporaron al derecho común inglés, fueron restringiendo paulatinamente la autoridad del rey, y el parlamento iba concentrando mayores facultades de gobierno; Así tenemos a la "Petition of Rights" (Petición de Derechos), redactada para exigir el respeto a las diversas arbitrariedades cometidas por el rey en perjuicio del pueblo inglés.

(10) Burgoa O. Ignacio. Op. cit. Pág.86

Ya en el siglo XVIII, los obreros trabajaban en su mayor parte a destajo, percibiendo una mínima cantidad para satisfacer sus necesidades, aunado a lo anterior, las contrataciones se hacían por un año como máximo ocasionando inestabilidad e inseguridad en el empleo, lo que originaba ha aceptar condiciones de trabajo a veces inhumanas.

El inicio de la "Revolución Industrial" trajo aparejado un progreso en la industria y el descontento general de los trabajadores de Inglaterra, que sintieron la necesidad de defenderse "Colectivamente" de las injusticias de un capitalismo maquinista, que los desplazaba de sus centros de trabajo. Es así como surge la "Revolución Cartista", llamada así debido a las cartas dirigidas al Parlamento Inglés, concediendo el Derecho de Asociación a los obreros formando estos los llamados "Trade Unions o Sindicatos".

El ejemplo de Inglaterra se expandió por toda Europa, y los obreros de los países del Viejo Continente, principalmente Francia y Alemania, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una Legislación Laboral protectora de sus derechos esenciales.

1.4-FRANCIA.-

El despotismo y la autocracia imperantes en Francia, cuyo régimen gubernamental se establecía en la autoridad monárquica de los reyes, quienes cometían un sin fin de arbitrariedades en detrimento del pueblo Francés.

Ante esta triste realidad, surgen importantes corrientes políticas las cuales pretendían proponer medidas y reformas para

acabar con el régimen absolutista, luchando por establecer sistemas o formas de gobiernos mas pertinentes, y adecuadas, para evitar el mal público. De esta manera se perfila el "Jus-Naturalismo", como corriente política para fijar las relaciones entre el poder público y los gobernados, en el sentido de que el poder público, debe respetar y consagrar en el orden jurídico las prerrogativas inherentes a la persona como sujetos de derecho.

A diferencia de Inglaterra, en donde el Constitucionalismo surge paulatinamente como consecuencia de los distintos hechos históricos, en Francia surge de manera súbita y repentina destruyendo el régimen monárquico y absolutista implantandose un nuevo orden Democrático, Individualista y Republicano, producto de elaboraciones doctrinales y corrientes teóricas, propias y ajenas encontrando en el pueblo francés un amplio y propicio campo de desarrollo.

De esta forma el pueblo enfurecido por la desgracia de la opresión, el favoritismo y la inequidad ejercidos por el gobierno, rompe los moldes jurídicos y políticos de la Francia absolutista; dando origen a la "Revolución Francesa como consecuencia del pensamiento filosofico-político, el Constitucionalismo Norteamericano que se difundió en Francia, así como la realidad política y social que acusaba tiranía arbitrariedad y graves afrentas a la dignidad humana".(11)

El ordenamiento mas importante fruto de la Revolución Fran-

(11) Ibidem. Pág.92

cesa fue la "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano" de 1789, condensando la esencial del pensamiento revolucionario en lo referente a la implicación jurídica, filosófica y política del hombre.

Dicha "Declaración" instituyó la democracia como sistema de gobierno, afirmando que el poder público y su fundamental estrato es el pueblo; Además, contenía un principio netamente Individualista y Liberal; Individualista, porque consideraba al individuo como objeto esencial y único de la protección del Estado y de sus instituciones jurídicas; Liberal, porque vedaba al Estado toda injerencia en las relaciones entre particulares que no tuviesen por objeto evitar que el libre desarrollo de la actividad individual perjudicara o dañara los intereses de otro u otros individuos.

De acuerdo a lo anterior, podemos decir, que la Declaración Francesa contenía en sus diversos preceptos los siguientes principios: democrático, individualista y liberal, siendo estos dos últimos una concepción puramente "Jus-Naturalista". Por otra parte la célebre Declaración no fue un ordenamiento de tipo constitucional propiamente dicho, aunque sí bien es cierto que, no organizó al Estado Francés mediante la creación de órganos de gobierno y la respectiva distribución de su competencia, también es cierto, que sirvió de modelo a los diferentes códigos que rigieron la vida institucional de Francia a partir del año 1791 en que se expide la primera Constitución.

De esta manera, con el devenir de los años y de acuerdo a

las situaciones jurídico-políticas, se expidieron nuevos ordenamientos jurídicos tales como: La Ley Constitucional de 1815 patrocinada por Napoleón I; el Estatuto de 1830 que organiza a Francia nuevamente en Monarquía; la Constitución de 1848 donde se vuelve a instituir la República; la Constitución de la República Francesa de 1946 aprobada por un referéndum popular, conteniendo un preámbulo en que se reitera la "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano", y por último la Constitución de 1958 que actualmente rige a Francia reafirmando la Declaración de 1789 y el preámbulo de la Constitución de 1946.

1.5-ALEMANIA.-

Siendo la Revolución Industrial el punto donde se gesta el derecho a defenderse colectivamente, y posteriormente con la Revolución Francesa dando origen a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; Alemania, tomando como antecedentes estos dos movimientos redobla sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora.

De esta manera, el punto de partida lo constituye la "Revolución Burguesa de 1848", en Berlín; dicha revolución tuvo consecuencias fallidas toda vez, que no conto con el apoyo popular y mucho menos con el apoyo de los obreros, permitiendo el regreso de las casas reinantes.

Sin embargo, se intento dictar una Constitución por una Asamblea Nacional en Frankfurt, misma que fue disuelta en 1849 con nulos resultados marcando el final de la Revolución Alemana.

El socialismo alemán iniciado al término de la Revolución encabezada por Ferdinand Lassalle, creó la necesidad de que la clase obrera se organizara en una poderosa asociación nacional, creándose la "Asociación General de Trabajadores" en 1863.

Su principal obra la constituye la "LEY DEL BRONCE DE LOS SALARIOS; sosteniendo que aun cuando el salario del obrero bajo el capitalismo tiene siempre y en todas partes al nivel de subsistencia, y éste es variable, en realidad dicho nivel permanece estático durante largos períodos, dependiendo las fluctuaciones por encima o por debajo de ese nivel, de las condiciones relativas de la oferta y la demanda de trabajo".(12)

Fue hasta el año 1878 con Bismarck o Canciller de Hierro que dicta leyes antisociales y crea el Seguro Social 1881, el Seguro de Enfermedades 1883, el Seguro de Accidentes 1884 y el Seguro de Invalidez y Vejez 1889 entre otros. Otro hecho fundamental lo constituyó una nueva Constitución promulgada el 11 de Agosto de 1919, por la Asamblea Nacional de Weimar, donde destacan los siguientes Artículos:

"Artículo 152º Se declara el principio de la Libertad de Contratación;

Artículo 159º Consagra la Libertad de Coalición;

Artículo 161º Consagra la Seguridad Social;

(12) De Buen Lozano Nestor. Op. cit. Pág.179

Artículo 163º Se establece el derecho al trabajo y el seguro de desempleo".(13)

1.6-ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.-

Al fundarse las colonias inglesas en Norteamérica, los emigrantes llevaron consigo la tradición jurídica inglesa, plasmada en el "Common Law".

Poco a poco la colonización en Norteamérica se fue extendiendo y de esta manera surgieron las colonias de Virginia, Massachusetts, Rhode Island y Connecticut, y otras que posteriormente se fueron creando.

Las autorizaciones para fundar y organizar colonias, las otorgaba el rey de Inglaterra mediante "CARTAS", es decir, documentos que fijaban reglas de gobierno para las entidades por formarse, concediéndoles autoridad y autonomía en cuanto a su régimen interior. Dichas Cartas, reconocían la supremacía de las leyes de Inglaterra y de su constitución consuetudinaria, teniendo el carácter de ley fundamental en cada colonia.

En 1776 la antigua colonia de Virginia, adopta su constitución particular, que fue una de las más completas y que inspiró a la misma Constitución Federal Norteamericana. Las demás colonias británicas de Norteamérica, también tenían sus respectivas constituciones. "Así la de Pennsylvania de 1776; la de Maryland de 1776; la de Carolina del Norte

(13) Ibidem. Pág.200

de 1776; la de Vermont de 1777; la de Massachusetts de 1780 y la de New Hampshire de 1783".(14)

De acuerdo a lo anterior, podemos decir, que los Estados Unidos de Norteamérica, surgieron como nación unitaria con vida jurídica independiente, organizados en una federación, con la promulgación de los "Artículos de Confederación y Unión Perpetua", cuyos signatarios eran trece colonias que posteriormente, fueron entidades federativas de la Unión Americana.

Dicho cuerpo normativo no estableció la Federación como entidad jurídica y política, por lo que cada Estado se despojó de ciertas facultades inherentes a su soberanía, cuyo ejercicio depositó en un organismo que llamo, "Congreso de los Estados Unidos".

Después de prolongados debates entre los Estados, se formuló el proyecto de Constitución Federal, promulgándose en 1787 dicho ordenamiento jurídico.

Ahora bien, los primeros brotes de Sindicalismo en Norteamérica aparecen en 1790, donde "Organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres negociaban los salarios, horas de trabajo y exigían la afiliación obligatoria (close shop o cláusula de exclusión de ingreso) Para dar el trabajo".(15)

(14) Burgoa O. Ignacio Op. cit. Pág.100

(15) De Buen Lozano Nestor. Op. cit. Pág.260

La guerra civil, trajo una expansión del movimiento obrero a consecuencia de la mecanización de la industria y de la competencia resultante de la inmigración, dando como resultado sindicatos organizados tales como: Caballeros de San Crispín; Unión Nacional del Trabajo y La Orden de los Caballeros del Trabajo, entre otros.

CAPITULO-II

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

2.1-EPOCA PREHISPANICA.-

El Territorio que forma el Estado Mexicano, estuvo ocupado en la época prehispánica por numerosas tribus indígenas. Algunas de ellas formaban cacicazgos, otras verdaderos reinos mas o menos extensos, y otras en estado nómada y salvaje recorrían determinadas regiones sin ofrecer una organización definitiva.

Al respecto, "poco y vago es lo que sabemos de los aspectos jurídicos de la cultura Olmeca".(16) Por otra parte, los Mayas, grupo étnico unido por ideas religiosas comunes, no era un imperio centralizado, sino un conjunto de ciudades-estado dirigidos por nobles y sacerdotes ligados por ideas religiosas comunes y lazos familiares entre las aristocracias locales.

Las aportaciones jurídicas de este grupo étnico, en su totalidad fueron sacrificadas por el celo religioso de los conquistadores.

Dentro de esta época destacan los reinos de Texcoco, México y Tacuba, toda vez que eran los mas civilizados y los mas fuertes, logrando extender sus dominios en virtud de que formaron una "TRIPLE ALIANZA" defensiva y ofensiva.

(16) Margadant S. Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Edit. Esfinge. Octava Edición 1988. Pág.13

De esta manera, al efectuar sus conquistas, sometían a la tribu vencida únicamente al pago del tributo y al contingente de armas, municiones y soldados para la guerra; dejando a los señores naturales su Señorío y al pueblo sus costumbres. Sin embargo, el contacto frecuente que necesariamente se establecía entre los pueblos conquistados y sus conquistadores, era circunstancia favorable para el intercambio cultural.

Las leyes que regían a estos reinos, fueron imitadas en su mayoría por todos los pueblos sometidos. Aún cuando cada uno de los reinos de la Triple Alianza al conquistar a algún pueblo o tribu, les dejaban sus autoridades y respetaban su organización, como les exigía el tributo y el contingente de guerreros y armas para sus luchas contra otros pueblos, quedaban en cierto modo ligados al reino conquistador.

En cada uno de los reinos de la Triple Alianza, existía una Organización Judicial, una Organización de Tribunales con sus respectivos jueces, una Organización Militar en virtud de que eran esencialmente guerreros, una Organización Religiosa y una Organización de la Hacienda Pública, en la cual los pueblos vencidos eran los que soportaban la mayor parte de las exigencias pecunarias de los vencedores.

De lo anterior, se desprende que presentaban una ordenada y organizada serie de Instituciones, que dieron origen a legislar en: Derecho Penal, tipificando varios delitos tales como: (Abuso de Confianza, Adulterio, Asalto, Aborto, Estu-

pro, Homicidio, Incesto, Robo) entre otros; Derecho Internacional, (causas de guerra, ceremonias para la declaración de guerra y prisioneros de guerra); Derecho Civil, (organización de la familia, patria potestad, divorcio, sucesiones y organización de la propiedad) y en cuanto al Derecho del Trabajo "No tenemos noticia exacta sobre las condiciones del trabajo en esta época".(17)

La sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer una variada división en las ocupaciones y así tenemos las diferentes artes y oficios a que se dedicaban: "Oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, albañil, pintor, médicos, sastres, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, obreros y artesanos; empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente".(18)

Los artesanos y obreros en general, formaban gremios y estos tenían su demarcación propia en la ciudad.

"Nada sabemos respecto de las horas de trabajo y de salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones".(19)

(17) Mendieta y Nuñez Lucio. El Derecho Precolonial.

Edit. Porrúa Quinta Edición, 1985. Pág.129

(18) De Buen Lozano Nestor. Op. cit. Pág.283

(19) Mendieta y Nuñez Lucio. Op. cit. Pág.130

2.2-EPOCA COLONIAL.-

Se hace referencia al México "COLONIAL" cuando se menciona el período comprendido entre la Conquista y la Independencia, para el presente punto no es aplicable ese concepto, y nos referiremos al "REINO DE LA NUEVA ESPAÑA", que traduce mejor la idea que resultado de la Conquista.

"La Nueva España, no era una típica colonia, sino más bien un reino que tuvo un rey, coincidente con el rey de Castilla, representado aquí por un Virrey, asistido por órganos locales con cierto grado de autonomía vigilada".(20)

Así, como el rey tenía a su lado un Consejo de Castilla para los asuntos de Castilla, pronto hubo un Consejo de Indias para las cuestiones indianas.

Desde luego que la historia de la Nueva España de ningún modo fue tranquila, toda vez que, en ella se manifestaron importantes tensiones como las existentes entre criollos y peninsulares, frailes y curas, el virrey y el arzobispo, la corona y los encomendadores, y los colonizadores y grupos de indígenas rebeldes, entre otros.

Dentro de esta época, la Conquista, se expidieron diversos ordenamientos jurídicos, como las "Capitulaciones de Santa Fé" concedidas a Cristóbal Colón por los Reyes Católicos, atendiendo al buen tratamiento y cultura de los naturales. Este fue el inicio del Derecho Indiano, consistente en el conjunto de disposiciones legislativas pragmáticas, ordenan-

(20) Margadant S. Guillermo Floris. Op. cit. Pág.40

zas, reales cédulas, provisiones, instrucciones, mandamientos, capítulos de carta, autos acordados, decretos, reglamentos, etc. que promulgaron los monarcas españoles o sus autoridades, tanto en España como en la Nueva España con carácter general o particular, aplicandose durante los tres siglos de dominación española.

En un principio, la Corona Española se plantea la ordenación de la vida indiana, la legalidad de los títulos para detentar la posesión territorial de las Indias y los problemas de la libertad, la condición jurídica y el buen tratamiento de los indígenas o naturales. Intentando ajustar el viejo derecho medieval castellano a las necesidades de la vasta, compleja y desconocida realidad indígena.

Con la expedición de las "Bulas Alejandrinas (1493)" mediante las cuales se concede a los Reyes Católicos la soberanía y los derechos de posesión sobre las islas y tierra firme que pudieran encontrarse navegando hacia el occidente, así como el derecho a evangelizar a los habitantes de los nuevos territorios conquistados.

Con dichas Bulas surgen conflictos con la Corona Portuguesa, en virtud de que ambos países iniciaban expediciones para conquistar nuevas tierras, por lo que el Papa Alejandro VI mediante la "Bula Inter Caetera" (1493), traza una línea divisoria entre las regiones de influencia española y portuguesa. Sin embargo, no se eliminan las fricciones entre los descubrimientos de españoles y portugueses, por lo que los Reyes de ambos países aceptan firmar el "Tratado de Torde-

sillas" (1494), pidiéndole al Papa que confirme y apruebe dicho Tratado.

Cabe señalar, que la Bula y el Tratado tenían dos funciones distintas: "La Bula, se refería a una autorización Papal para que la Corona española, y respectivamente la Portuguesa cristianizaran a los indios; y el Tratado, se refería a la soberanía general sobre los territorios descubiertos".(21)

Con la expedición de las "Leyes Nuevas" (1542), una especie de Constitución Política del Nuevo Mundo, se proclama la libertad de los indios, se suprime la encomienda y se regula la forma de realizar los nuevos descubrimientos.

No obstante que existió un caos legislativo y una evidente mala organización, con el gobierno de Felipe II, se consolida el derecho indiano iniciándose una nueva fase, promulgándose ordenamientos jurídicos tales como: las Ordenanzas del Consejo de Indias (1571), las Instrucciones para hacer las Descripciones de las Nuevas Provincias (1573), las Ordenanzas de Nuevos Descubrimientos y Poblaciones (1574) permitiendo al Derecho Indiano alcanzar su madurez y a partir de 1603 se inicia el proceso recopilador de ese derecho, culminando en 1680 con la promulgación de la "Recopilación de Leyes de Indias".

En dicha legislación, se protege al indio impidiendo la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendadores, asimismo se les reconoce su categoría de seres humanos.

(21) *Ibidem*. Pág.48

Al respecto, señalaremos algunas disposiciones fundamentales:

- a) La Jornada de ocho horas;
- b) Descansos semanales;
- c) El pago del Séptimo día;
- d) La Protección al Salario de los Trabajadores;
- e) La tendencia a fijar el salario;
- f) La Protección a la mujer encinta;
- g) La Protección contra labores insalubres y peligrosas;
- h) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad".(22)

2.3-EPOCA INDEPENDIENTE.-

a) De 1810 hasta 1900- La emancipación política de la Nueva España comenzó a prepararse varios años antes de que Don Miguel Hidalgo y Costilla lanzara el grito de Insurgencia en el pueblo de Dolores. La invasión Napoleónica de España y los sucesos políticos que ella produjo, los pensamientos jurídico-filosóficos sustentados en la Revolución Francesa y el establecimiento en la Nueva España de una situación política e igualitaria entre los peninsulares e indígenas, dio origen al movimiento de Independencia encabezado por Don Miguel Hidalgo, que llegó a vislumbrar un "Congreso" que dictare leyes que gobernarán a los pobres, desterrarán la pobreza, fomentarán las artes, se avivará la industria, etc. Sin embargo, la aprehensión prematura de Hidalgo, impidió

(22) De Buen Lozano Nestor. Op. cit. Págs.285 y 286

que sus ideas llegaran a cristalizarse, no obstante "suprimiendo la esclavitud, cancelando los tributos sobre castas y regulando el uso de papel sellado".(23)

Los Elementos Constitucionales", elaborados en 1811, por Ignacio López Rayón y la Junta de Zitacuaro, órgano que unió a los principales caudillos insurgentes después de la muerte de Hidalgo, son el primer intento de regular con leyes Constitucionales los ideales hidalguistas.

Sin embargo, pese a tales sucesos, el 18 de Marzo de 1812 se expidió por las Cortes Generales y Extraordinarias de la Nación Española la primera "Constitución Monárquica de España", o como generalmente se conoce "Constitución de Cadiz". Por tanto, en virtud de dicha Constitución, España deja de ser un Estado absolutista para convertirse en una monarquía constitucional; al Rey se le despoja del carácter de soberano, para considerarlo como mero depositario del poder estatal cuyo titular es el pueblo, reduciendo su potestad gubernativa a las funciones administrativas, y diferenciando claramente éstas de las legislativas y jurisdiccionales, que se confiaron a las Cortes y a los Tribunales respectivamente. Con el movimiento Insurgente iniciado en Septiembre de 1810, los principales libertadores destacando entre ellos, Don José

(23) Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Nuestra Constitución Tomo 2. Edit. Talleres Gráficos de la Nación. Primera Edición. 1990. Pág.15

María Morelos y Pavón, lanza en 1813 una convocatoria para que se instalara en Chilpancingo, Gro. un "Congreso Nacional" denominado "Congreso de Anahuac", dándose a conocer los "SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN", que expresaban en Veintitres Puntos los principios generales que reflejaban las ideas sobre el nuevo sistema de gobierno, destacando que el Congreso declaraba: "Que América era Libre e Independiente de España y de toda otra nación, gobierno o monarquía, y que la organización política del gobierno, estuviera dividida en tres funciones (Poderes) Legislativo, Ejecutivo y Judicial".(24)

Un año más tarde, en el marco de las sesiones del llamado Congreso de Anahuac, se redactó el "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana", mejor conocido con el nombre de "Constitución de Apatzingán", resumiendo la ideología del proyecto insurgente y dividido en dos partes fundamentales, una al aspecto dogmático, Principios o Elementos Constitucionales que versan sobre: Religión, Soberanía, los Ciudadanos, la Ley, los Derechos del Hombre y las Obligaciones de los Ciudadanos; y otra de aspecto orgánico, Forma de Gobierno en la cual se reglamenta la Organización y Funciones de los Poderes Públicos.

Dentro de la primera parte en el rubro de los Derechos del Hombre, destacan las siguientes garantías: "Igualdad Social, Derecho de Propiedad, DERECHO AL TRABAJO".(25)

(24) Ibidem. Pág.19

(25) Ibidem. Pág.24

En la segunda parte, se fijaron las bases y atribuciones de la forma de gobierno y se estableció la "División de Poderes", el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial, no debiéndose ejercerse ni por una sola persona, ni por un único cuerpo. Esos poderes, operarían en forma autónoma, aunque con supremacía del Poder Legislativo sobre los otros dos. Cabe destacar, que el Poder Ejecutivo estaba formado por un órgano colegiado integrado por tres individuos iguales en autoridad, y que se alternarían por cuatrimestres en la Presidencia, limitando la posibilidad de reelección, de los miembros y evitando la corrupción y el nepotismo en la administración pública.

Sin embargo, el Gobierno nombrado por el Congreso no ejerció de hecho ningún Poder efectivo y la Constitución misma no llegó a tener vigencia real, ya que al año de promulgada, Morelos fue hecho prisionero, y para finales de 1815 en la mayor parte del territorio de la Nueva España se había restablecido la administración virreinal.

A la muerte de Morelos, la causa insurgente fue recuperada por Vicente Guerrero, sin embargo, en España sucede un hecho que acelera una transformación del pensamiento en el espíritu libertario de los caudillos, motivo por el cual, se restaura la Constitución de Cadiz, y dicho acontecimiento ocasiona en la Nueva España un importante fenómeno político, ya que los caudillos aceptan adherirse a esa Constitución. Por otra parte, Agustín de Iturbide traza un programa para conseguir la Independencia de México, concertando con dis-

tintos Jefes de la causa insurgente, dando origen al "Plan de Iguala", pidiendo que se formara un Congreso que elaborara una Carta Mexicana, destacando el artículo 12º: "Todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para cualquier empleo".

El nuevo Congreso, inicia sesiones en 1823 enfrentandose a decidir que tipo de República era la mas conveniente adoptar, en virtud de la realidad socio-política que presentaba la Nación: Centralista o Federal, donde la mayoría se inclinó por una República Federal, dando origen a la "Constitución Federal de 1824" donde se establece como forma de Gobierno la República representativa, popular y federal. Dicha Constitución no contemplo disposición alguna, respecto al Derecho del Trabajo.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión del General Santa Anna, el Presidente Comonfort reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México (1856), para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

Al Congreso concurrieron representantes de dos fracciones parlamentarias, Liberales y Conservadores; El ideario liberal comprendía muchas demandas que no pudieron ser cabalmente satisfechas en el texto de la Constitución, pero que ya se hallaban entre las primeras Leyes de Reforma.

"Los principios mas importantes de ese ideario eran: sufragio universal, la igualdad y la libertad humana, la sepa-

ración de la Iglesia y el Estado, la Libertad de Trabajo".(26) En las discusiones del Proyecto se planteó la disyuntiva sobre si debía restablecerse la Constitución de 1824 o de expedirse una nueva, la fracción del partido liberal se inclinó por la elaboración de un proyecto constitutivo, que respondiera a las nuevas necesidades adquiridas a partir de la expedición de la Ley Suprema de 1824.

A lo largo de arduos debates entre ambas fracciones parlamentarias, la obra constituyente marco un avance fundamental en la vida institucional del país, aprobándose el proyecto de una nueva Ley Suprema, dando origen a la "Constitución del 5 de Febrero de 1857", fincando los cimientos indispensables en los que mas tarde se apoyaría el gobierno de Benito Juarez, para llevar a cabo la transformación radical de los viejos patrones económicos y sociales heredados de la Colonia.

A partir de la victoria que los mexicanos lograron sobre la intervención extranjera en 1867, la restauración de los principios republicanos fue el propósito fundamental que trazó el gobierno liberal de Benito Juarez.

La tarea de la construcción del nuevo país quedo en manos de los liberales, que para colocar al país a la altura de las grandes naciones del mundo de aquella época, el gobierno necesitaba, la aplicación práctica de la Constitución de

(26) Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Op. cit. Tomo 3. Pág.36

1857, la reactivación de la hacienda pública y la pacificación total del país.

Sin embargo, la última etapa del gobierno de Juárez no pudo superar los factores adversos de la época, pese a su energético patriotismo, su valor y absoluta entrega al interés de la patria, no trascendiendo en el ámbito Laboral sino que por el contrario, reprimió todo intento de los trabajadores de mejorar su condición al expedir leyes como: "Código Penal, Artículo 925.- Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física y moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria del Trabajo".(27)

A la muerte de Juárez y después del triunfo del Plan de Tuxtepec, Porfirio Díaz llega al poder en 1877, reorganizando la situación política, económica y fiscal del país.

Sin embargo, no se hicieron esperar los brotes de descontento que la población manifestó, ante la vida aristocrática, lujosa y opulenta de la clase burguesa de la época, que se constituyó a costa de la vida de obreros, campesinos, y empleados. Por lo que la transformación de la estructura económica, política y social no se hizo esperar, la clase obrera aumentó considerablemente exigiendo derechos y reivindi-

(27) De Buen Lozano Nestor. Op. cit. Pág.296

caciones.

De esta manera surge el movimiento obrero con carácter nacional, integrándose, "El Círculo de Obreros de México".

Las demandas iniciales de esta Organización se centraron en:

"Instrucción de obreros adultos y educación obligatoria a sus hijos, establecimiento de talleres para dar trabajo a los artesanos, cumplimiento de las garantías políticas y sociales para los obreros, defensa legal contra las exigencias y desigualdades de los impuestos y la variación del tipo de jornal".(28)

Asimismo, el movimiento obrero reivindicó el derecho de huelga, instrumento indispensable con el que ha podido reclamar sus prestaciones laborales.

b) De 1900 a la Actualidad- Al iniciar el siglo XX, las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora, contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales; Pero como las disposiciones legales no permitían la formación de Sindicatos, los trabajadores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero en realidad se orientaban hacia una organización sindical.

Las sociedades muatilistas, también denominadas "Círculos de Obreros Libres", tuvieron como principales promotores a los hermanos Flores Magón, autores del "programa y Manifiesto a

(28) Instituto Nacional de Estudios Historicos de la Revolución Mexicana. Op. cit. Tomo 4. Pág.23

la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", (1906). La importancia de dicho manifiesto radica, en que se planteaban entre otras cosas las siguientes: La jornada de ocho horas, el salario mínimo, la reglamentación del trabajo doméstico, la prohibición a los menores de quince años, mejoras en las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de las tiendas de raya, y limitación al empleo de extranjeros en las empresas.

De esta manera, los trabajadores de la empresa Cananea Consolidated Cooper Co. S.A., instalada en Cananea, Sonora comenzaron a organizarse cansados del trato injusto, se amotinaron demandando mejores salarios y un jornal de ocho horas, extendiéndose la noticia de huelga a otras minas (El Demócrata y el Capote); no se hizo esperar la represión en contra de los trabajadores ante su pliego de peticiones, dando como consecuencia enfrentamientos sangrientos y los dirigentes fueran aprehendidos y la huelga reprimida.

Siendo este hecho histórico un precedente importante del movimiento obrero mexicano.

La nueva generación comenzó a pedir cuentas a Porfirio Díaz, toda vez que la pobreza del pueblo era lacerante, las condiciones de trabajo inhumanas, la entrada de capital extranjero insultante y la reelección ya no se podía tolerar, reclamándose un cambio. De esta manera surge el Partido Antirreeleccionista encabezado por Francisco I. Madero, quien lanza su candidatura a la Presidencia de la República. Al iniciar-

se la campaña electoral, el gobierno porfirista se encargó de reprimir al movimiento maderista y llegado el momento de las elecciones, Díaz mandó apresar a Madero y trasladado a la cárcel de San Luis Potosí y de esta manera en las elecciones vuelve a ser electo Porfirio Díaz.

Sin embargo, Madero escapa y junto con sus colaboradores redacta el 5 de Octubre de 1910 el "Plan de San Luis", donde desconocía al gobierno de Porfirio Díaz, declaraba nulas las elecciones, exigía el sufragio efectivo y no reelección y señalaba el 20 de Noviembre, como fecha para que el pueblo mexicano se levante en armas contra el viejo régimen. Dicho Plan dio origen a la insurrección en contra de Díaz y ante este hecho se firma el "Tratado de Ciudad Juárez" convirtiéndose lo siguiente:

"Primero.- la renuncia de Díaz ocurriría antes de terminar el mes de mayo;

Segundo.- el Vicepresidente Ramón Corral renunciaría de igual manera;

Tercero.- Francisco León de la Barra, Secretario de Relaciones Exteriores, ocuparía la presidencia interina para convocar a elecciones;

Cuarto.- se indemnizarían los perjuicios ocasionados por la revolución y cesarían las hostilidades entre ambos grupos".(29)

Madero ocupa la Presidencia, y en cuanto a su política obre-

(29) Ibidem. Pág.27

ra adopta medidas que satisfacen las necesidades de los trabajadores, y aunque no elimino la disposición antiobrera del Código Penal, antes citado, si permitio el desarrollo sindical en todo el país.

Crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento con la finalidad de regular las relaciones obrero-patronales, de manera que el gobierno no sirviera de mediador.

Una de las agrupaciones mas importantes de este periodo, fue la "Casa del Obrero", fundada en 1912, constituida por gremios de canteros, zapateros, carpinteros, sastres, etc. que se preocupaban por la superación individual y colectiva del obrero, fungiendo como órgano cultural de tendencia liberal. Trató de fortalecer el sindicalismo y llevo a cabo huelgas, paros y manifestaciones, situación que provocó que fuera hostilizada por las autoridades gubernamentales.

Madero, víctima de un cuartelazo encabezado por Victoriano Huerta durante el movimiento armado, obliga al presidente a renunciar al cargo y a traves de una maniobra legal llega a la presidencia y ordena el asesinato de Madero y Pino Suarez. Ante estos acontecimientos, Venustiano Carranza emite el "Plan de Guadalupe, en donde se estipulaba el desconocimiento de Huerta como presidente y designaba a Carranza Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista, iniciandose así una lucha armada en contra del gobierno por todo el territorio del país; Francisco Villa en el Norte, Pablo González en el Centro, Alvaro Obregon en el Noroeste y Emiliano Zapata en

el Sur.

En esta etapa la actividad de protesta de los trabajadores descendió debido a la lucha armada. Algunas fábricas cerraron temporalmente y otras hicieron reajuste de personal.

Asimismo en una manifestación celebrada el 1º de Mayo de 1913, la Casa del Obrero adquiere la denominación de "Mundial", exigiendo al Congreso de la Unión: "la jornada de 8 horas diarias, la ley de indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, así como el reconocimiento legal de los dirigentes sindicales".(30)

Paralelamente, Carranza se preocupa por la situación de los trabajadores y en un discurso en 1913, plantea la necesidad de crear una Legislación que favorezca tanto a los campesinos como a los obreros. Al respecto, varios gobernadores expedieron algunos decretos para poder solucionar los problemas laborales existentes como los siguientes:

En Jalisco se expidió, decreto que estipuló el descanso dominical, el derecho de vacaciones (8 días al año), tanto a los obreros estatales como particulares, salario mínimo general, se prohibió el trabajo a menores de 9 años y se formó la Junta de Conciliación y Arbitraje; en Veracruz, se estableció el servicio médico obligatorio, se crean los Tribunales de trabajo, y se reconoce a las asociaciones profesionales (antecedente de los Sindicatos); en Yucatán, se expide

(30) Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Op. cit. Tomo 24. Pág.46

una legislación en la que se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, se reconoce la Huelga como instrumento de defensa del trabajador y se legalizan y promueven las organizaciones sindicales.

El Ejército Constitucionalista hace su entrada triunfal en la Capital en 1914, Venustiano Carranza se encarga del Poder Ejecutivo intentando conciliar los intereses de las diversas facciones; Y en Abril de 1916, convoca a elecciones para integrar un Congreso, en el que se diera cauce legal a las demandas económicas, políticas y sociales surgidas del movimiento revolucionario.

En Octubre de 1916, inaugura los trabajos de la XXIII Legislatura haciendo entrega de un proyecto de reformas a la Constitución de 1857, las modificaciones jurídico-políticas, servirían para terminar con las situaciones de política social y económica. Considerando al texto Constitucional de 1857, como abstracto e idealista y poco congruente con las necesidades concretas del país.

Reunidos en la Ciudad de Queretaro, el Congreso Constituyente (1916-1917) expide una nueva Constitución, dando origen a un artículo que sin duda alguna plasmo la cuestión Laboral con un mayor contenido social, siendo el "Artículo 123º", que consigno una serie de garantías sociales en favor de la clase trabajadora, a saber:

a) Garantías tutelares del trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad, inherentes a la prestación de servicios;

- b) Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores;
- c) Garantías tutelares del trabajador sindicalizado;
- d) Garantías individuales sobre jurisdicción laboral;
- e) Garantías relacionadas con la previsión social;
- f) Garantías sobre la integración del trabajador a la empresa.

"Texto Original de la Constitución
de 1917 Artículo 123".(31)

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domesticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

REFORMAS O ADICIONES:

La primer reforma efectuada al primer parrafo, septiembre de 1929; POR ELLA SE FACULTO EXCLUSIVAMENTE AL CONGRESO DE LA UNION A LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO.

La segunda reforma, diciembre de 1960; Como aparece en el texto vigente: TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE UTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERAN LA CREACION DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACION SOCIAL PARA EL TRABAJO CONFORME A LA LEY.

EL CONGRESO DE LA UNION, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIEN-

(31) Ibidem. Págs.55 a la 60

TES, DEBERA EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, LAS CUALES REGIRAN:

A.- ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS, DOMESTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO.

I- La duración de la jornada máxima sera de ocho horas;

II- La jornada máxima de trabajo nocturno sera de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jovenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

REFORMAS O ADICIONES:

La primera reforma efectuada a esta fracción, noviembre 1962; SE PROHIBIERON LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS, EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y EL TRABAJO EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES A MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS.

La segunda reforma, diciembre de 1974; Como aparece en el texto vigente: LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNA SERA DE SIETE HORAS. QUEDAN PROHIBIDAS: LAS LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS, EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y TODO OTRO TRABAJO DESPUES DE LAS DIEZ DE LA NOCHE, DE LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS.

III- Los jovenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendran como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podran ser objeto de contrato;

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, diciembre de 1962; como aparece en el texto vigente: QUEDA PROHIBIDA LA UTILIZACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS. LOS MAYORES DE ESTA EDAD Y MENORES DE DIECISEIS TENDRAN COMO JORNADA MAXIMA LA DE SEIS HORAS.

IV- Por cada séis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable.

En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, diciembre de 1974; Como aparece en el texto vigente: LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; GOZARAN FORZOSAMENTE DE UN DESCANSO DE SEIS SEMANAS ANTERIORES A LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y SEIS SEMANAS POSTERIORES AL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO INTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR LA RELACION DE TRABAJO. EN EL PERIODO

DE LACTANCIA TENDRAN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DIA, DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS.

VI- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerandolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendran derecho a una participación en las utilidades, que sera regulada como indica la fracción IX;

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, noviembre de 1962; SE CREAN LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES, SEÑALANDO SUS RESPECTIVAS CARACTERISTICAS, ASI COMO EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO. SE INSTITUYEN ADEMAS LAS COMISIONES REGIONALES QUE FIJARAN LOS SALARIOS MINIMOS.

VII- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hara por Comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

REFORMA O ADICION:

La primera reforma efectuada a esta fracción, noviembre de

1933; CORRESPONDE A COMISIONES ESPECIALES, FORMADAS EN LOS MUNICIPIOS SUBORDINADOS A LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE CADA ESTADO, FIJAR EL TIPO DE SALARIO MINIMO Y LA PARTICIPACION DE UTILIDADES Y, EN SU DEFECTO, POR LA CITADA JUNTA.

La segunda reforma a esta fracción, noviembre de 1962; como aparece en el texto vigente: LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UNA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, REGULADA DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES NORMAS:

- a) UNA COMISION NACIONAL, INTEGRADA CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONOS Y DEL GOBIERNO, FIJARA EL PORCENTAJE DE UTILIDADES QUE DEBA REPARTIRSE ENTRE LOS TRABAJADORES.
- b) LA COMISION NACIONAL PRACTICARA LAS INVESTIGACIONES Y REALIZARA LOS ESTUDIOS NECESARIOS Y APROPIADOS PARA CONOCER LAS CONDICIONES GENERALES DE LA ECONOMIA NACIONAL. TENDRA ASIMISMO EN CONSIDERACION LA NECESIDAD DE FOMENTAR EL DESARROLLO INDUSTRIAL DEL PAIS, EL INTERES RAZONABLE QUE DEBE PERCIBIR EL CAPITAL Y LA NECESARIA REINVERSION DE CAPITALES.
- c) LA MISMA COMISION PODRA REVISAR EL PORCENTAJE FIJADO CUANDO EXISTAN NUEVOS ESTUDIOS E INVESTIGACIONES QUE LO JUSTIFIQUEN.
- d) LA LEY PODRA EXCEPTUAR DE LA OBLIGACION DE REPARTIR UTILIDADES A LAS EMPRESAS DE NUEVA CREACION DURANTE UN NUMERO DETERMINADO Y LIMITADO DE AÑOS, A LOS TRABAJADORES DE EXPLORACION Y A OTRAS ACTIVIDADES CUANDO LO JUSTIFIQUE SU NATURALEZA Y CONDICIONES PARTICULARES.

e) PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS UTILIDADES DE CADA EMPRESA SE TOMARA COMO BASE LA RENTA GRAVABLE DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA. LOS TRABAJADORES PODRAN FORMULAR, ANTE LA OFICINA CORRESPONDIENTE DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, LAS OBJECIONES QUE JUZGUEN CONVENIENTES, AJUSTANDOSE AL PROCEDIMIENTO QUE DETERMINE LA LEY.

f) EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES NO IMPLICA LA FACULTAD DE INTERVENIR EN LA DIRECCION O ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS.

X- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningun caso el trabajo extraordinario podra exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, diciembre de 1974; como aparece en el texto vigente: CUANDO POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS DEBAN AUMENTARSE HORAS DE JORNADA, SE ABONARA COMO SALARIO POR EL TIEMPO EXCEDENTE UN CIENTO POR CIENTO

MAS DE LO FIJADO PARA LAS HORAS NORMALES. EN NINGUN CASO EL TRABAJO EXTRAORDINARIO PODRA EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS, NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS. LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS NO SERAN ADMITIDOS EN ESTA CLASE DE TRABAJOS.

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

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, febrero de 1972; SE DA LA OBLIGACION A TODA EMPRESA DE PROPORCIONAR VIVIENDAS DECOROSAS A LOS TRABAJADORES, MEDIANTE APORTACIONES A UN FONDO DE VIVIENDA. SE EXPEDIRA UNA LEY PARA CREAR UN ORGANISMO PARA QUE ADMINISTRE LOS RECURSOS DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA. LAS EMPRESAS SITUADAS FUERA DE LAS POBLACIONES, ESTAN OBLIGADAS A ESTABLECER ESCUELAS, ENFERMERIAS Y DEMAS SERVICIOS.

XIII- Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, debiera reservarse un espacio de terreno que no sera menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públi-

cos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo, que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV- El patrón estara obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, diciembre de 1974; Como aparece en texto vigente: EL PATRON ESTARA OBLIGADO A OBSERVAR, DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DE SU NEGOCIACION,

LOS PRECEPTOS LEGALES SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES DE SU ESTABLECIMIENTO, Y ADOPTAR LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA PREVENIR ACCIDENTES EN EL USO DE LAS MAQUINAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO, ASI COMO A ORGANIZAR DE TAL MANERA ESTE, QUE RESULTE LA MAYOR GARANTIA PARA LA SALUD Y LA VIDA DE LOS TRABAJADORES, Y DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCION, CUANDO SE TRATE DE MUJERES EMBARAZADAS. LAS LEYES CONTENDRAN, AL EFECTO, LAS SANCIONES PROCEDENTES EN CADA CASO.

XVI- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos sera obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, unicamente cuando la mayoría de los huelgistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenecan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán compren-

dados en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, diciembre de 1938; Como aparece en el texto vigente: LAS HUELGAS SERAN LICITAS CUANDO TENGAN POR OBJETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL. EN LOS SERVICIOS PUBLICOS SERA OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DAR AVISO CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION, A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DE LA FECHA SEÑALADA PARA LA SUSPENSION DEL TRABAJO. LAS HUELGAS SERAN CONSIDERADAS COMO ILICITAS UNICAMENTE CUANDO LA MAYORIA DE LOS HUELGUISTAS EJERCIERA ACTOS VIOLENTOS CONTRA LAS PERSONAS O LAS PROPIEDADES, O EN CASO DE GUERRA, CUANDO AQUELLOS PERTENEZCAN A LOS ESTABLECIMIENTOS Y SERVICIOS QUE DEPENDEN DEL GOBIERNO.

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

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

XXI- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obliga-

do a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, noviembre de 1962; Como aparece en el texto vigente: SI EL PATRONO SE NEGARE A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y QUEDARA OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, ADEMAS DE LA RESPONSABILIDAD QUE LE RESULTE DEL CONFLICTO. ESTA DISPOSICION NO SERA APLICABLE EN LOS CASOS DE LAS ACCIONES CONSIGNADAS EN LA FRACCION SIGUIENTE, SI LA NEGATIVA FUERE DE LOS TRABAJADORES, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.

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

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, noviembre de 1962; como aparece en el texto vigente: EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO, A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. IGUALMENTE TENDRA LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO CUANDO SE RETIRE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBIIDAD DEL PATRONO O POR RECIBIR DE EL MALOS TRATAMIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA O EN LA DE SU CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS. EL PATRONO NO PODRA EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE EL.

XXIII- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podran exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad

excedente del sueldo del trabajador en un mes;

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

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a ésta fracción, diciembre de 1974; Como aparece en el texto vigente: EL SERVICIO PARA LA COLOCACION DE LOS TRABAJADORES SERA GRATUITO PARA ESTOS, YA SE EFECTUE POR OFICINAS MUNICIPALES, BOLSA DE TRABAJO O POR CUALQUIERA OTRA INSTITUCION OFICIAL O PARTICULAR.

EN LA PRESTACION DE ESTE SERVICIO SE TOMARA EN CUENTA LA DEMANDA DE TRABAJO, Y EN IGUAL DE CONDICIONES, TENDRAN PRIORIDAD QUIENES REPRESENTEN LA UNICA FUENTE DE INGRESOS EN SU FAMILIA.

XXVI- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las 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 una semana para la percepción del Jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

XXIX- Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal

como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

REFORMAS O ADICIONES:

La primera reforma a esta fracción, septiembre de 1929; SE CONSIDERA DE UTILIDAD PUBLICA LA EXPEDICION DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La segunda reforma, diciembre de 1974; AMPLIA LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL CONSIGNADAS EN LA LEY Y LAS HACE EXTENSIVAS A CAMPESINOS, A NO ASALARIADOS Y A OTROS SECTORES SOCIALES.

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

Mediante decreto del 5 de Noviembre de 1942, se CREA O ADICIONA LA FRACCION XXXI;

XXXI- LA APLICACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO CORRESPONDE A LAS AUTORIDADES DE LOS ESTADOS, EN SUS RESPECTIVAS JURISDICCIONES, PERO ES DE LA COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES, EN ASUNTOS RELATIVOS A LA INDUSTRIA: TEXTIL, ELECTRICA, CINEMATOGRAFICA, HULERA Y AZUCARERA, MINERA, HIDROCARBUROS, FERROCARRILES Y EMPRESAS QUE SEAN ADMINISTRADAS EN FORMA DIRECTA O DESCENTRALIZADA POR EL GOBIERNO FEDERAL; EMPRESAS QUE ACTUEN EN VIRTUD DE UN CONTRATO O CONCESION FEDERAL, Y LAS INDUSTRIAS QUE LE SEAN CONEXAS; A EMPRESAS QUE EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES

Y AGUAS TERRITORIALES; A CONFLICTOS QUE AFECTEN A DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS; A CONTRATOS COLECTIVOS QUE HAYAN SIDO DECLARADOS OBLIGATORIOS EN MAS DE UNA ENTIDAD FEDERATIVA Y POR ULTIMO, LAS OBLIGACIONES QUE EN MATERIA EDUCATIVA CORRESPONDEN A LOS PATRONOS, EN LA FORMA Y TERMINOS QUE FIJE LA LEY RESPECTIVA.

REFORMA O ADICION:

Por reforma efectuada a esta fracción, noviembre de 1962; SE INCLUYE A OTRAS RAMAS DE LA INDUSTRIA, QUE SE UBICAN DENTRO DE LA COMPETENCIA FEDERAL, EN LA APLICACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO; ESTAS RAMAS INDUSTRIALES SON: LA PETROQUIMICA, LA METALURGICA Y SIDERURGICA, LA EXPLOTACION DE MINERALES BASICOS Y LA OBTENCION DEL HIERRO METALICO, ACERO Y CEMENTO.

La segunda reforma efectuada a esta fracción, febrero de 1975; SE AMPLIA LA COMPETENCIA FEDERAL EN LA APLICACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO SOBRE: INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, PRODUCTOS QUIMICOS, FARMACEUTICOS Y MEDICAMENTOS, CELULOSA DE PAPEL, ACEITE Y GRASAS VEGETALES, EMPACADO Y ENLATADO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS ENVASADAS.

La tercera reforma efectuada a esta fracción, junio de 1990; SE MODIFICA Y ADICIONA EL INCISO a) Para quedar como sigue:

a) RAMAS INDUSTRIALES Y SERVICIOS.

21

22 SERVICIOS DE BANCA Y CREDITO.

De esta forma, concluimos el Texto Original del Artículo 123º Constitucional emanado del Congreso Constituyente, haciendo

referencia a las reformas o adiciones que ha sido objeto dicho precepto en el devenir de la historia.

Por Decreto del 21 de Diciembre de 1960, se CREA O ADICIONA el "Apartado B".(32)

"B".- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores:

I- La Jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna sera de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedán serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

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

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

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

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, noviembre de 1961; Como aparece en el texto vigente: LOS SALARIOS SERAN FIJADOS EN LOS PRESUPUESTOS RESPECTIVOS, SIN QUE SU CUANTIA PUEDA SER DISMINUIDA DURANTE LA VIGENCIA DE ESTOS.

(32) Ibidem. Págs. 75 a la 78

EN NINGUN CASO LOS SALARIOS PODRAN SER INFERIORES AL MINIMO PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL EN EL DISTRITO FEDERAL Y EN LAS ENTIDADES DE LA REPUBLICA.

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

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

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

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

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, diciembre de 1974; Como aparece en el texto vigente: LOS TRABAJADORES GOZARAN DE DERECHOS DE ESCALAFON A FIN DE QUE LOS ASCENSOS SE OTORGUEN EN FUNCION DE LOS CONOCIMIENTOS, APTITUDES Y ANTIGUEDAD. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRA PRIORIDAD QUIEN REPRESENTA LA UNICA FUENTE DE INGRESOS EN SU FAMILIA.

IX- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los ca-

sos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otro equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus

hijos.

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, inciso c), diciembre de 1974; Como aparece en el texto vigente: LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; GOZARAN FORZOSAMENTE DE UN MES DE DESCANSO ANTES DE LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y DE OTROS DOS DESPUES DEL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO INTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR LA RELACION DE TRABAJO. EN EL PERIODO DE LACTANCIA TENDRAN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DIA, DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS. ADEMAS DISFRUTAR DE ASISTENCIA MEDICA Y OBSTETRICA, DE MEDICINAS, DE AYUDAS PARA LA LACTANCIA Y DEL SERVICIO DE GUARDERIAS INFANTILES.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

REFORMA O ADICION:

La reforma efectuada a esta fracción, inciso f), noviembre

de 1972; Como aparece en el texto vigente: SE PROPORCIONARAN A LOS TRABAJADORES HABITACIONES BARATAS, EN ARRENDAMIENTO O VENTA, CONFORME A LOS PROGRAMAS PREVIAMENTE APROBADOS.

ADEMAS, EL ESTADO MEDIANTE LAS APORTACIONES QUE HAGA, ESTABLECERA UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA A FIN DE CONSTITUIR DEPOSITOS EN FAVOR DE DICHS TRABAJADORES Y ESTABLECER UN SISTEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGAR A ESTOS CREDITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD HABITACIONES COMODAS E HIGIENICAS, O BIEN PARA CONSTRUIRLAS, REPARARLAS, MEJORARLAS O PAGAR PASIVOS ADQUIRIDOS POR ESTOS CONCEPTOS.

LAS APORTACIONES QUE SE HAGAN A DICHO FONDO SERAN ENTERADAS AL ORGANISMO ENCARGADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, REGULANDOSE EN SU LEY Y EN LAS QUE CORRESPONDA, LA FORMA Y EL PROCEDIMIENTO CONFORME A LOS CUALES SE ADMINISTRARA EL CITADO FONDO Y SE OTORGARAN Y ADJUDICARAN LOS CREDITOS RESPECTIVOS.

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

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

XIII- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exte-

rior, se registrarán por sus propias leyes.

REFORMA O ADICION:

Se adiciona a esta fracción un segundo párrafo, noviembre de 1972; Como aparece en el texto vigente: LOS MILITARES Y MIEMBROS DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PUBLICA, ASI COMO EL PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR, SE REGISTRAN POR SUS PROPIAS LEYES.

EL ESTADO PROPORCIONARA A LOS MIEMBROS EN EL ACTIVO DEL EJERCITO, FUERZA AEREA Y ARMADA, LAS PRESTACIONES A QUE SE REFIERE EL INCISO f) DE LA FRACCION XI DE ESTE APARTADO, EN TERMINOS SIMILARES Y A TRAVES DEL ORGANISMO ENCARGADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS COMPONENTES DE DICHAS INSTITUCIONES.

REFORMA O ADICION:

Se CREA o ADICIONA la fracción XIII- decreto de noviembre de 1982; POR LO QUE SE PROTEGEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

Por reforma efectuada a esta fracción, junio de 1990; Como aparece en el texto vigente:

XIII- Bis. LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL QUE FORMEN PARTE DEL SISTEMA BANCARIO MEXICANO REGISTRAN SUS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES POR LO DISPUESTO EN EL PRESENTE APARTADO;

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

CAPITULO-III

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1.1-CONSTITUCION DE MEXICO.-

La Terminología de lo que llamamos "FUENTE", en alguna medida o en algún aspecto, es principio, fundamento, origen, causa o explicación de algo o de una cosa.

Las fuentes del Derecho tienen tres acepciones a saber: FUENTES FORMALES, FUENTES REALES O MATERIALES Y FUENTES HISTÓRICAS. De esta manera tenemos que; Fuentes Formales, son diversos procesos (que se desenvuelven por medio de distintos órganos o sectores sociales) para la elaboración de la Norma Jurídica; Fuentes Reales o Materiales, son todos los fenómenos que concurren, en menor o mayor medida, a la producción de la norma jurídica y que determinan, en mayor o menor grado el contenido de esa norma; Fuentes Históricas, comprenden todos los datos o elementos que sean útiles o necesarios para adquirir, precisar, enriquecer nuestros conocimientos en la esfera del Derecho. Toda vez que no son, en forma alguna, origen o causa de la norma misma, sino que son origen o causa de nuestro saber acerca del Derecho.

Hemos dicho que las Formales son procesos de manifestación de normas jurídicas, con la idea de que proceso, implica una sucesión de momentos constituidos por diversas etapas que se suceden en cierto orden y deben realizar determinados supuestos. Las Fuentes Formales del Derecho son la Legislación, la Costumbre, la Jurisprudencia, los Tratados Internacionales, y los Principios Generales del Derecho.

La Legislación, en los países de derecho escrito, es la más rica e importante de las fuentes formales. Definiendola como; "El proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de Leyes".(33) Entendiéndose a la Ley, como una Norma Jurídica de contenido abstracto y de aplicación general, proveniente de la voluntad del Estado para regular las exigencias de la justicia, la seguridad y el bien común.

El Proceso Legislativo, se divide en seis diversas etapas, a saber: Iniciativa, Discusión, Aprobación, Sanción, Publicación e Iniciación de la Vigencia.

a) Iniciativa.- Es el acto por el cual determinados órganos del Estado someten a la consideración del Congreso un proyecto de Ley. El derecho de iniciar leyes o decretos compete:

I- Al Presidente de la República;

II- A los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión, y

III- A las Legislaturas de los Estados.

b) Discusión.- Acto por el cual las Cámaras (Diputados y Senadores) deliberan acerca de las Iniciativas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas.

La formación de las leyes o decretos puede comenzar indistintamente en cualquiera de las dos Cámaras, con excepción de los proyectos que versen sobre empréstitos, contribuciones o impuestos, o sobre reclutamiento de tropas, los cuales debe-

(33) García Maynez Eduardo. Op. cit. Pág.52.

rán discutirse primero en la Cámara de Diputados.

A la Cámara en donde inicialmente se discute un proyecto de ley se le llama "Cámara de Origen, y a la otra se le nombra Cámara Revisora".

c) Aprobación.- Es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de ley. La Aprobación puede ser total o parcial.

d) Sanción.- Se le da este nombre a la aceptación de una iniciativa por el Poder Ejecutivo, la Sanción debe ser posterior a la aprobación del proyecto por ambas Cámaras.

Cabe señalar, que el Presidente de la República puede negar su sanción a un proyecto ya admitido por el Congreso, y a esto se le llama Derecho de Veto.

e) Publicación.- Acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla. Dicha publicación se hace en el Diario Oficial de la Federación y en las Gacetas Oficiales de los Estados.

f) Iniciación de la Vigencia.- Existen dos sistemas de iniciación de Vigencia a saber: Sucesivo y Sincrónico, al respecto las reglas concernientes a los sistemas las enuncia el Código Civil para el Distrito Federal al establecer lo siguiente:

"Artículo 3º Las Leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otras disposiciones de observancia general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el periódico oficial. En los lugares distintos en que se publique el periódico oficial, para que las leyes, reglamentos, etc., se reputen publicados y sean obligatorios, se necesita que

además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurra un día más por cada cuarenta Kilometros o fracción que exceda de la mitad".(34)

En este artículo se establece el sistema sucesivo. Cabe hacer notar, que el periodo que media entre la publicación de la ley y su entrada en vigor, se le conoce como "Vacatio Legis", dicho periodo responde a la idea de que debe haber un término durante el cual, quienes deban de cumplir la ley puedan enterarse de su contenido y obedecerla consecuentemente.

Transcurrido este plazo, la ley obliga para todos los que se encuentren en su hipótesis normativa, haciéndose evidente el principio de que la ignorancia de la ley no excusa su cumplimiento.

Ahora bien, el Sistema Sincronico lo regula el artículo 4º de dicho ordenamiento:

"Artículo 4º Si la ley, reglamento, circular o disposición de observancia general fija el día en que debe comenzar a regir, obliga desde ese día con tal de que su publicación haya sido anterior".(35)

Al respecto podemos decir, que la mayoría de las leyes federales y locales utilizan este Sistema, siendo muy usual la

(34) Código Civil para el Distrito Federal.
Edit. Porrúa. Quincuagésima Sexta Edición 1988.
Pág. 41.

(35) *Ibidem*. Pág. 42.

declaración de que la ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial, quedando por tanto reducida la *Vacatio Legis* a un solo día.

En la mayoría de los Estados modernos la formulación del derecho es casi exclusivamente obra del legislador, a diferencia de Inglaterra, Estados Unidos de Norteamérica y otros países que han seguido el sistema anglosajón, predominando la costumbre dando origen al llamado "Common Law", (Derecho no Legislado).

La tendencia siempre creciente, hacia la codificación del derecho, es una exigencia de la seguridad jurídica. A pesar de su espontaneidad, el derecho Consuetudinario carece de una formulación precisa, lo que hace difícil su aplicación y estudio. En cambio, el derecho Legislado, además de su precisión y carácter sistemático, puede modificarse con mayor rapidez, y se adapta mejor a las necesidades de la vida moderna.

De acuerdo a todo lo anterior, podemos decir que en México, la fuente básica de la "Legislación Laboral" la constituye el "Artículo 123 (Trabajo y Seguridad Social) de la "Constitución de los Estados Unidos Mexicanos", adoptada en 1917. El principio rector del artículo 123 es el de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y garantizar sus libertades de derechos inherentes, así como su dignidad humana.

El proemio del artículo 123 Constitucional atribuye al Congreso de la Unión, la facultad de expedir leyes laborales

que no contravengan los principios básicos del propio artículo 123. Es decir, que la legislación laboral puede ampliar la lista de derechos mínimos de los trabajadores. Aún cuando ni la legislación laboral ni los reglamentos dictados por el Presidente puedan cambiar la naturaleza de la legislación establecida en los principios del artículo mencionado, sí pueden expresarla con mayor detalle.

3.1.2- CONSTITUCION DE ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.-

Por la estructura de su derecho, Estados Unidos de Norteamérica pertenece a la familia del Common Law, toda vez que el derecho se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial. No consideran las normas formuladas por el legislador, como el tipo normal de la Norma Jurídica, sino que éstas son asimiladas por el sistema una vez que han sido interpretadas y aplicadas por los tribunales.

La Constitución de Estados Unidos de Norteamérica, promulgada en 1786, no crea explícitamente un cúmulo de leyes laborales; Más bien, se fundamenta en los principios de la libertad individual que aseguran derechos fundamentales a todas las personas. Estos derechos, a su vez, proporcionan un núcleo del que se derivan los derechos de los trabajadores en Estados Unidos.

De esta manera, en Estados Unidos como en todo Estado Federal, se plantea un problema fundamental que es el de señalar cuáles serán las atribuciones respectivas de las autoridades locales y federales, debido a la concepción Jurídica propia del Common Law.

En primer lugar, se trata de saber en qué materias el poder legislativo, sea local o federal puede establecer leyes; y en qué otras la administración, sea local o federal puede establecer reglamentos. Dicha cuestión se entiende y soluciona fácilmente, en los países que pertenecen a la familia del derecho Romano-Germanica, encontrando la solución en la Constitución Política de cada país.

Sin embargo, la determinación de las materias en que el Congreso de Estados Unidos pueda legislar o la Administración pueda reglamentar, no agota el problema, en donde el derecho no se concibe como una actividad legislativa. Como ya mencionamos anteriormente, en Estados Unidos el derecho es Jurisprudencial basado fundamentalmente en los precedentes y la razón, y no en los mandatos de una autoridad legítima. Ya que las leyes y los reglamentos son considerados como complementos y correctivos del sistema del Common Law.

Entre las materias reguladas por el derecho Estadounidense, las hay de competencia exclusiva de la federación, otras son de competencia exclusiva de los estados, y otras más en ciertas condiciones, competen a una autoridad u otra pudiendo los estados establecer normas en la medida en que la materia no haya sido regulada por las autoridades federales. En caso de que las autoridades federales promulguen una ley o adopten una resolución que no es de su competencia, tal ley o resolución podrá ser declarada como Inconstitucional por los tribunales judiciales, los cuales rehusarán su aplicación, lo mismo ocurrirá con las autoridades estatales.

Basta recordar que el Common Law, considera al derecho como producto de la actividad judicial y no como producto de la actividad legislativa.

3.1.3-CONSTITUCION DE CANADA.-

Por la estructura de su derecho, Canadá al igual que otros países heredo el sistema Anglosajón, por lo que su Constitución promulgada en 1867, no crea explícitamente una fuente básica de la legislación laboral, toda vez que se encuentra dividida en diez provincias o territorios a saber: (Nueva Escocia, Nuevo Brunswick, Quebec, Ontario, Manitoba, Columbia Britanica, Príncipe Eduardo, Alberta, Saskatchewan y Terranova), presentandose el problema de la Jurisdicción. Dicha problemática, es propia en los países que heredan el sistema anglosajón en la estructura de su derecho, toda vez que la competencia se divide en federal, estatal y local, pero en el caso concreto de Canadá dada su estructura, la competencia en materia de asuntos laborales, se divide entre los gobiernos federal, provincial y territorial, siendo cada una de estas competencias responsable por separado, de su propia legislación, de su administración y de sus tribunales. Sin embargo, algunas áreas tales como el transporte interprovincial, las comunicaciones, la banca y los servicios postales caen dentro de la competencia federal. De acuerdo a lo anterior, se desprende que en las materias que el gobierno federal no regule de manera expresa ciertas áreas, podran las provincias o territorios crear normas jurídicas que regulen ciertas situaciones que las normas fe-

derales no regulaban, sin contravenir el espíritu de la Constitución, o inclusive mejorar las normas establecidas de acuerdo a cada provincia o territorio.

3.2.1- LEYES FEDERALES DE MEXICO. -

De acuerdo al proemio del Texto original del artículo 123 Constitucional; El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo. En consecuencia y en pleno goce de la facultad conferida a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia de trabajo, tenemos que el estado de Veracruz expidió en 1918 la Ley del Trabajo, destacando el servicio médico obligatorio, preferencia a los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, regulación de la Huelga como instrumento de defensa de los trabajadores, define el contrato de trabajo como "Aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria".(36), y se crean los tribunales de trabajo. Por otra parte, en el estado de Yucatán siguiendo el modelo de Veracruz también expide su Ley del Trabajo a finales del mismo año, destacando la creación del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, se reconoce a la Huelga como mecanismo de defensa frente al capital y se legalizan y promueven las organizaciones sindicales.

(36) De Buen Lozano Nestor. Op. cit. Pág. 350

Como anteriormente citamos, era facultad del Congreso y las Legislaturas de los Estados dictar leyes en materia laboral, pero con una Reforma al proemio del artículo 123 y al artículo 73 fracción X Constitucionales efectuadas en 1929, se federaliza la expedición de leyes relativas al trabajo, quedando dichos preceptos como sigue:

"Artículo 123º- párrafo segundo; El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, debiera expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán".(37)

"Artículo 73º- El Congreso tiene facultad:
fracción X- Para legislar en toda la República
y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123".(38)

De acuerdo a lo anterior, el 18 de Agosto de 1931 fue promulgada la "Ley Federal del Trabajo", estableciendo en su artículo 14 transitorio; Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo. Dicha ley estuvo en vigor hasta principios del año 1970, y dentro de este período fue reformada y adicionada. Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que

(37) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. UNAM. Tercera Edición 1992. Pág.532

(38) Ibidem. Pág.292

concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones, a saber: El Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga. No obstante, de que ya se contaba con una Ley Federal del Trabajo, en el año de 1960, el Presidente López Matéos, designo una comisión para que preparara un anteproyecto de una Nueva Ley del Trabajo, partiendo de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social, a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional, exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, de esta manera, bajo estas directrices se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el 1º de Mayo de 1970, misma que hasta la fecha regula los asuntos en materia laboral.

Cabe destacar que dicha ley, desde su expedición hasta la actualidad, ha sido reformada o adicionada varias veces en su articulado, adaptandose a las exigencias economicas, políticas y sociales de los trabajadores.

3.2.2- LEYES FEDERALES DE ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.-

De acuerdo al sistema Anglosajón imperante en la legislación Norteamericana, como ya mencionamos anteriormente, que en materias que no regulan las leyes federales, podrán legislar los estados en sus respectivas esferas jurídicas, sin contravenir el espíritu de la Constitución.

De acuerdo a lo anterior, tenemos que las principales leyes

federales figuran en el Título 29 del Código de los Estados Unidos de Norteamérica, y estas leyes son: "Ley del Trabajo Ferroviario (1929), Ley Nacional de Relaciones Laborales (1935), Ley de Normas Justas de Trabajo (1938), Ley de Relaciones entre la Mano de Obra y la Gerencia (1959), Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales (1970), Ley contra Discriminación por Edad en el Empleo (1976), Ley de Asociación de Formación en el Trabajo (1982), y la Ley de Norteamericanos con Incapacitaciones (1990). En su mayor parte estas leyes se aplican solo a los trabajadores en el sector privado".(39) Por regla general, la legislación laboral federal tiene precedencia frente a las leyes de cada uno de los estados. Así, en temas básicos tales como los derechos de organización, la negociación colectiva, las huelgas y los paros patronales, las leyes sobre pensiones, los empleadores, sindicatos y trabajadores sólo necesitan, en su mayor parte, tratar con la legislación federal. Sin embargo, en áreas no abarcadas por la legislación federal, los estados pueden dictaminar leyes relacionadas con los derechos de los trabajadores. Asimismo, los estados pueden proporcionar en algunos casos beneficios o derechos que superan los estipulados o permitidos por la legislación federal.

(39) Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América. Comparación de las Leyes Laborales de México y Estados Unidos de América. 1992. Pág.3

3.2.3- LEYES FEDERALES DE CANADA.-

De acuerdo a la estructura de su derecho, y toda vez que la Constitución de Canadá, no crea específicamente una fuente básica de la Legislación Laboral, presentando el problema de la Jurisdicción en virtud de que la competencia en dicha materia se divide entre el gobierno federal, provincial o territorial, siendo cada una de estas competencias, responsable por separado de su propia legislación, de su administración y de sus tribunales, tenemos que las principales leyes federales son: La Ley de Normas de Empleo (referente a los Salarios Mínimos), El Código de Trabajo de Canadá (referente a las horas de trabajo y pago por tiempo extra), Carta de Derechos Humanos y Libertades, Ley de Derechos Humanos Canadiense (ambas leyes se refieren a la remuneración igual por trabajo de igual valor) y la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (referente a la seguridad y conservación de los edificios, mantenimiento y aseo de las instalaciones, contaminantes en el aire, dispositivos de protección en el uso de maquinaria, vestimenta y equipo de protección, manejo y almacenamiento de sustancias explosivas).

CAPITULO-IV
NORMAS DE EMPLEO

4.1.1- DERECHO DE ASOCIACION EN MEXICO.-

En México, la base del Derecho de Asociación la encontramos en la Constitución en sus artículos 9º y 123º fracción XVI que a la letra dicen:

"Artículo 9º.- No se podrá coartar el derecho de Asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".(40)

"Artículo 123º fracción XVI- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".(41)

De donde se desprende el concepto de "Derecho Colectivo del Trabajo", expresando el principio de que los trabajadores tienen el derecho de actuar en forma colectiva, independientemente de que los empleadores reconozcan este derecho. Asimismo implica la noción de que las partes, por sí mismas, pueden crear normas que regulen su relación laboral.

Paradójicamente, dentro del derecho Colectivo del trabajo quedan comprendidos los derechos de Huelga y Paro, que son la expresión del derecho a suspender el trabajo.

A diferencia del derecho individual del trabajo, en el colectivo no se pretende tutelar al trabajador para procurar así el equilibrio en sus relaciones con el patrón. Se trata,

(40) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. Pág.48

(41) Ibidem. Pág.534

por el contrario, de que a través de sus instituciones fundamentales, derecho de asociación profesional, negociación colectiva y huelga, las partes logren por sí mismas ese equilibrio, partiendo de la idea de que, para producir, se necesitan mutuamente el Capital y el Trabajo.

Podemos decir, que el contenido del derecho colectivo del trabajo esta integrado de acuerdo a lo anterior en cinco puntos a saber:

Derecho de Asociación Profesional;

Contrato Colectivo de Trabajo;

Reglamento Interior de Trabajo;

Modificación, Suspensión y Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo; y

Derecho de Huelga.

Finalmente es oportuno indicar, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 señala: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".(42) y el mismo ordenamiento en su artículo 355 la define: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".(43)

Aunque no se les reconoce personalidad jurídica a la coalición, es indudable que goza de capacidad para ejercer determinados derechos, ejemplo: la facultad de constituir un sín-

(42) Ley Federal del Trabajo. Edit. Porrúa, quincuagésima cuarta Edición, 1986. Pág.173

(43) Ibidem. Pág.173

dicato, vigilancia de la operación del sistema de capacitación y adiestramiento, formulación del reglamento interior de trabajo y los relativos a la seguridad e higiene, problemas escalafonarios o determinación anual de las antigüedades, etc.

4.1.2- DERECHO DE ASOCIACION EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.-

Tal como lo señalamos anteriormente la Constitución de Estados Unidos, no considera las normas formuladas por el legislador, como el tipo normal de la Norma Jurídica, sino que éstas son asimiladas por el sistema una vez que son interpretadas y aplicadas por los tribunales. En consecuencia, el Congreso de Estados Unidos dictaminó la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), siendo la política enunciada en dicha ley, la siguiente:

"Se declara por el presente que es política de Estados Unidos eliminar las causas de ciertas obstrucciones sustanciales que se interponen a la libre corriente de comercio, y mitigar y eliminar esas obstrucciones cuando han ocurrido, fomentando la práctica y procedimiento de la Negociación Colectiva y protegiendo el ejercicio por los trabajadores de su plena libertad de Asociación, autoorganización y designación de representantes escogidos por ellos para los fines de negociar los terminos y condiciones de su empleo u otra ayuda mutua o protecciones".(44)

(44) Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de America.Op. cit.Pág.7

Al respecto la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, garantiza que los empleados tendrán derecho a organizarse, a formar organizaciones laborales y afiliarse a ellas o ayudarles, a negociar colectivamente por conducto de representantes de su propia elección y aprender otras actividades organizadas para los fines de la negociación colectiva u otra ayuda mutua o protección.

De lo anterior, los derechos protegidos por la Sección 7 son:

Formar o tratar de formar un sindicato entre los empleados de una empresa;

Afiliarse a un sindicato independientemente de si el sindicato es reconocido por el empleador o no;

Ayudar a un sindicato a organizar a los empleados de un empleador;

Declararse en huelga para obtener mejores condiciones de trabajo; y

Evitar participar en actividades en nombre de un sindicato. Además de proteger los derechos de asociación de los empleados, la Ley Nacional de Relaciones Laborales protege otros derechos de los empleados y derechos de los empleadores y define y prohíbe prácticas por parte de la mano de obra y de la gerencia que redunden en detrimento del bienestar general; estas actividades prohibidas se denominan "Prácticas Laborales Desleales". Ejemplo: "Con cargo contra el Empleador; Dominar o interferir en la formación o administración de una organización laboral o contribuir apoyo financiero o de otra

Indole a la misma; Negarse a negociar colectivamente con representantes de sus empleados. Con cargo contra la Organización Laboral; Exigir de los empleados el pago de cuotas excesivas o discriminatorias de afiliación; Hacer o tratar de hacer que un empleador pague o convenga en pagar dinero o cualquier otra cosa de valor por servicios que no son o serán prestados".(45)

4.1.3- DERECHO DE ASOCIACION EN CANADA.-

Como ya lo hemos mencionado anteriormente, la Constitución de Canadá no crea explícitamente una fuente básica de la legislación en asuntos laborales.

Toda vez que de manera expresa, el gobierno federal no regule una situación laboral, podrán hacerlo las provincias o territorios.

Con respecto, al derecho de Asociación tenemos que cada competencia (federal, provincial, territorial) es responsable por separado de su propia legislación, administración y tribunales, por lo que se presentan conflictos a la organización laboral y a la negociación colectiva; Sin embargo, respecto a la institución de Huelga, en Canadá esta prohibida mientras subsiste un Contrato Colectivo variando de una jurisdicción a otra, después de cumplir determinadas condiciones.

De lo anterior, se desprende que el derecho de Asociación no se encuentra regulado explícitamente por una Ley Federal,

(45) Ibidem. Pág.42

como en los casos de México y Estados Unidos, en virtud del conflicto de competencia o por no estar regulado y tutelado por una Ley expresa.

4.2.1-SELECCION DE SINDICATO EN MEXICO.-

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356^o define al Sindicato: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".(46) De esta definición destaca tanto su finalidad como el hecho de que los Sindicatos son, en México clasistas, es decir, que no pueden formar parte de un mismo sindicato trabajadores y patrones. Cabe distinguir, entre Coalición y Sindicato, mientras que el primero, es transitorio, no requiere registro, se establece para defender intereses comunes y puede formarse con dos trabajadores; en tanto que el segundo, es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o de 3 patrones.

Conforme al artículo 357 de la mencionada Ley tenemos que: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de Constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa".(47) Es importante destacar lo establecido en los artículos 183 y

(46) Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Pág.174

(47) Ibidem. Pág.174

363 del citado ordenamiento: "Artículo 183º, Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".(48) "Artículo 363º, No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".(49)

En cuanto a su clasificación, el artículo 360º de la mencionada ley establece:

"Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la

(48) Ibidem. Pág.116

(49) Ibidem. Pág.175

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".(50)

Como ya mencionamos anteriormente, los patrones también pueden formar sindicatos, y se clasifican conforme al artículo 361º de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser:

I- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".(51)

En cuanto a su organización, independientemente de la concurrencia del mínimo (20) trabajadores o patrones (3) y de la determinación de la finalidad señalada anteriormente, también es preciso cumplir otros requisitos para la formación de los sindicatos. Al respecto tenemos que el artículo 365º señala: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

(50) Ibidem. Págs.174-175

(51) Ibidem. Pág.175

- I- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III- Copia autorizada de los estatutos; y
- IV- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos".(52)

A partir de la exhibición de dichos documentos, la autoridad registradora cuenta con un plazo de 60 días para conceder el registro. Únicamente podrá negarlo conforme a lo dispuesto en el artículo 366º de la citada Ley, señalando lo siguiente:

"El registro podrá negarse únicamente:

- I- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356º;
- II- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364º; y
- III- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspon-

(52) *Ibidem*. Págs.175-176

dientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y sino lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".(53)

Por otra parte, dicho registro podrá cancelarse de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 369º que dice: "El registro del sindicato podrá cancelarse unicamente:

I- En caso de disolución; y

II- Por dejar de tener los requisitos legales".(54)

Finalmente, el artículo 358º establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".(55)

(53) Ibidem. Págs.176-177

(54) Ibidem. Pág.177

(55) Ibidem. Pág.174

4.2.2-SELECCION DE SINDICATO EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.-

En Estados Unidos, conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), se llama sindicatos a "Organizaciones Laborales" y éstas se definen ampliamente como: "Cualquier organización de cualquier clase o cualquier agencia o comité o plan de representación de empleadores, en el que participen los empleados y el cual existe con el fin, total o parcial de tratar con los empleados en relación con agravios, controversias laborales, salarios, tasas de remuneración, horas de empleo y/o condiciones de trabajo".(56)

Se requiere un mínimo de dos empleados para constituir una organización laboral, siendo esta definición muy amplia. Además cualquier sindicato puede representar a cualquier clase de empleado, independientemente de la clase de trabajo del sector privado que realice el empleado.

En lo que respecta a la negociación colectiva, una unidad de empleados ha de ser "apropiada para dichos fines" con el significado de que deberá haber una comunidad de intereses entre los empleados afectados. Por lo general, esto requiere que los empleados tengan intereses sustancialmente análogos en relación con salarios, horas y condiciones de trabajo.

"Una unidad puede abarcar a empleados en una planta de un

(56) Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América. Op.cit.Pág.9

empleador o puede abarcar a empleados en dos o más plantas del mismo empleador. En algunas industrias en las que los empleados están agrupados en asociaciones voluntarias, una unidad puede incluir empleados de dos o más empleadores".(57) Los supervisores no son empleados tal y como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, y en consecuencia no están abarcados por la misma. Así, aunque la ley no prohíbe a los supervisores formar sindicatos, los empleadores están obligados a participar en negociación colectiva con ellos, ni tienen derecho los supervisores a otras protecciones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA).

Un supervisor incluye a: "Cualquier individuo que tenga autoridad en intereses del empleador para, contratar, transferir, suspender, despedir, retirar, promover, desalojar, recompensar, o disciplinar a otros empleados, u ordenarles responsablemente o ajustar sus demandas o recomendar eficazmente dicha acción, si en relación con lo que antecede el ejercicio de dicha autoridad no se trata realmente de una cuestión de rutina o de trabajo de oficina, sino que exige el uso de enjuiciamiento independiente".(58)

Al tenor de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, los empleados seleccionan libremente a sus representantes de negociación colectiva. El proyecto lo inicia de ordinario un sindicato que trata de organizar a los empleados, solicitandoles

(57) Ibidem. Pág.10

(58) Ibidem. Pág.10

expresen su deseo de ser representados por ese sindicato en particular.

Cuando más de la mitad de los empleados en una determinada planta u otra unidad de negociación están de acuerdo o expresan por los demás su deseo de ser representados por ese sindicato, el sindicato presenta pruebas de apoyo mayoritario al empleador y solicita reconocimiento como representante de negociación exclusivo de toda la unidad de negociación. Si el empleador considera de buena fe que el sindicato tiene apoyo de la mayoría, se permite al empleador reconocer al sindicato voluntariamente, pero no se le exige. Si el empleador rechaza la petición del sindicato de reconocimiento, el sindicato puede presentar a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) sus pruebas de apoyo por los empleados, si al menos 30% de los empleados en la unidad de negociación han expresado interés en representación por el sindicato, el sindicato puede presentar una solicitud de representación a la Junta Nacional de Relaciones Laborales, tratando de hacer que realice una elección entre los empleados, para determinar si desean ser representados por ese sindicato en particular o por otro sindicato, o no ser representados por ningún sindicato. Se permite a los empleadores oponerse al sindicato, pero no se les permite hacer amenazas o promesas o coaccionar de otra forma, o interferir con el derecho de los empleados a decir acerca de la representación sindical. Existen también limitaciones sobre el comportamiento del sindicato

en las elecciones de representación. Los sindicatos tampoco pueden eximir de cuotas o pagos a quienes se afilian al sindicato, antes de la elección o amenazar o coaccionar a los empleados.

Toda vez, que la Junta Nacional de Relaciones Laborales investiga las demandas sobre las elecciones de representación y, si es necesario, vuelve a celebrar dichas elecciones. Si se juzga que la elección es válida, independientemente del resultado, no puede celebrarse otra elección en esa unidad de negociación dentro del plazo de un año.

"Un sindicato, independientemente de si es reconocido voluntariamente o certificado por elección, ha de representar a todos los empleados en la unidad de negociación, incluidos los que pueden haber votado contra el sindicato. Análogamente, el empleador está obligado después a negociar con los empleados a través del sindicato; es ilegal para el empleador saltarse al sindicato y tratar de negociar con los empleados directamente".(59)

4.2.3- SELECCION DE SINDICATO EN CANADA.-

Como hemos venido diciendo, en Canadá dada la estructura de su derecho y el conflicto de competencia que presenta, dado que el gobierno federal, las provincias y los territorios, son responsables por separado de su propia legislación. En cada jurisdicción, existe un Consejo de Relaciones Laborales (o en Quebec, los funcionarios del Departamento del

(59) *Ibidem*. Pág.13

Trabajo), cuentan con la autoridad para autorizar a los sindicatos, como representantes de negociación para grupos específicos de empleados, llamados Unidades de Contratación. En cuanto al mecanismo de Selección de sindicato, es similar al de Estados Unidos, esto es, el sindicato trata de organizar a empleados de las unidades de trabajo, mediante el voto directo a través de tarjetas de autorización distribuidas entre los empleados, solicitándoles que expresen su deseo de ser representados por ese sindicato. Y una vez realizado dicho voto, el sindicato presenta al empleador el apoyo mayoritario de los empleados y solicita a éste, el reconocimiento como representante de negociación de las Unidades de Contratación. Asimismo, el Consejo de Relaciones Laborales otorga la autorización a dicho sindicato, cuando esta convencido de que la mayoría de los empleados de las unidades de contratación, son miembros del sindicato o en caso de que el voto haya demostrado que la mayoría lo apoya.

La autorización obliga al patrón a negociar colectivamente de buena fé con el sindicato. En tres provincias (Alberta, Columbia Británica y Nueva Escocia), la autorización no puede realizarse sin el voto de los empleados.

4.3.1-CONTRATAACION EN MEXICO.-

El Artículo 386 de nuestra Ley Federal del Trabajo define: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestar-

se el trabajo en una o más empresas o establecimientos".(60) De lo anterior, cabe señalar que dicho Contrato no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral y la Jurisprudencia; en todo lo que beneficie al trabajador. Toda vez que, el artículo 394 de la citada Ley señala: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".(61)

En cuanto a la celebración del Contrato, el artículo 387 en su primer párrafo señala: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un Contrato Colectivo".(62) De donde se desprende que únicamente un sindicato (NO UNA COALICION) puede firmar un Contrato Colectivo por parte de los trabajadores, y de acuerdo al mismo numeral antes citado, en el párrafo segundo señala: "Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".(63)

Visto lo anterior, tenemos que el Contrato Colectivo corresponde concertarlo al sindicato mayoritario y al patrón o pa-

(60) Ley Federal del Trabajo. Op. cit. pág.183

(61) Ibidem. Pág.186-187

(62) Ibidem. Pág.184

(63) Ibidem. Pág.184

trones observando lo dispuesto en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtira efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".(64)

En cuanto a su contenido, el artículo 391 de la citada Ley, establece: "El Contrato Colectivo contendrá:

- I- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV- Las jornadas de trabajo;
- V- Los días de descanso y vacaciones;
- VI- El monto de los salarios;
- VII- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento

(64) Ibidem. Pág.185

Inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X- Las demás estipulaciones que convengan las partes".(65)

Al tenor de esta última fracción, las partes pueden convenir en la llamada "Cláusula de Exclusión", que el artículo 395 establece: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".(66)

Al respecto, podemos decir que dicha cláusula es anticonstitucional, en virtud de que ataca derechos esenciales como son la libertad de trabajo y de asociación. A mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo en mención, impugna

(65) Ibidem. Pág.186

(66) Ibidem. Pág.187

abiertamente lo establecido en el artículo 358 de la propia Ley: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".(67)

Retomando al Contrato Colectivo, en cuanto a la revisión el artículo 399 de la multicitada Ley establece: "La solicitud de revisión debera hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada".(68)

Por lo anterior, se desprende que es objeto de revisión un Contrato Colectivo cada dos años, respecto a las condiciones de trabajo; Y en lo que respecta a Salarios, sera objeto de revisión Anualmente como lo dispone el artículo 399 bis:

"Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria".(69)

(67) Ibidem. Pág.174

(68) Ibidem. Pág.188

(69) Ibidem. Pág.188

Finalmente, el Contrato Colectivo de Trabajo puede ser terminado conforme al artículo 401 de la citada Ley, señalando: "El contrato colectivo de trabajo termina:

I- Por mutuo consentimiento;

II- Por terminación de la obra; y

III- En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".(70)

Por otra parte, el artículo 404 de la Ley define a los Contratos Ley: "Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".(71)

De acuerdo a esta definición podemos señalar, que el Contrato Ley a diferencia del Contrato Colectivo, requiere necesariamente de la participación de varios patrones, rige en toda una industria de cierta área geográfica y tiene carácter obligatorio para toda esa industria, inclusive para las empresas y establecimientos que no hayan participado en su ce-

(70) Ibidem. Pág.189

(71) Ibidem. Pág.189

lebración.

En cuanto a la solicitud para celebrar un Contrato Ley, el artículo 406 de la Ley establece: "Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".(72)

Dicha solicitud deberá presentarse conforme al artículo 407 de la Ley: "La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal; o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local".(73) Si a juicio de la autoridad que reciba la solicitud, es oportuna la celebración del Contrato Ley, se publicara una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial del Estado correspondiente, para la celebración de una convención en la que habrá de discutirse los terminos del Contrato Ley, dicha reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Una vez aprobado por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados interesa-

(72) Ibidem. Pág.190

(73) Ibidem. Pág.190

dos y por los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores, aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial del Estado correspondiente, declarándolo Contrato-Ley en la rama de la industria considerada.

Surtirá sus efectos conforme al artículo 416 de la Ley: "El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta".(74)

En lo referente al contenido, deberá reunir los mismos requisitos establecidos para un Contrato Colectivo, salvo que además contendrá, la Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional. Los plazos para solicitar la revisión de los Contratos Ley, son más amplios que los previstos para los Contratos Colectivos. Esto es, en lo referente a la revisión general, debe solicitarse antes de los últimos noventa días a la fecha de su vencimiento, toda vez que su vigencia no podrá ser mayor de dos años; y en lo relativo a la revisión salarial, ésta deberá hacerse antes de los últimos sesenta días, al cumplimiento de un año del Contrato Ley. Finalmente, el Contrato Ley termina de acuerdo a lo establecido en el artículo 421 de la Ley: "El Contrato-Ley termina-

(74) Ibidem. Pág.193

ra:

I- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga".(75)

4.3.2- CONTRATACION EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.-

En Estados Unidos, una de las políticas subyacentes de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, consiste en promover la práctica y procedimiento de negociación colectiva. De acuerdo con dicha Ley, la negociación colectiva abarca explícitamente, la obligación mutua del empleador y el sindicato a reunirse en momentos razonables y conferenciar de buena fe con respecto a sueldos, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo, y la ejecución de un contrato escrito que incorpore cualquier acuerdo al que se haya llegado, si lo solicita cualquiera de las partes.

Sin embargo, el deber de negociar no incluye un deber a hacer concesiones, ni obliga a ninguna de las partes a convenir en una propuesta hecha por la otra parte. Además, el Gobierno Federal tampoco puede obligar a las partes a llegar a un acuerdo.

Si cualquiera de las partes no está satisfecha con la posición de negociación de la otra, puede ejercer ciertas presiones económicas. Así pues, el sindicato puede pedir a los

(75) Ibidem. Pág.194

empleados que se declaren en huelga, o el empleador, puede declarar un cierre patronal de sus empleados en apoyo de sus respectivas posiciones de negociación. En cualquier caso, la obligación de negociar no queda suspendida por dicha acción económica, ni se prohíbe al empleador continuar las operaciones.

Es importante señalar, que si bien, la legislación laboral federal permite a los empleados el derecho a retener su mano de obra, es igualmente claro que, un empleador está autorizado a mantener su negocio en funcionamiento utilizando supervisores y empleados que pueden optar por ignorar el llamamiento del sindicato a una huelga o por contratar trabajadores sustitutos.

Los Contratos Colectivos no son enteramente uniformes en cuanto a su contenido y forma, sin embargo, casi todas las cláusulas pueden ser clasificadas en 10 categorías básicas, a saber:

"Contractuales de ajuste;

De arreglo de disputas;

De manejo de la producción;

Sobre trato equitativo y de no discriminación;

De resguardo para el sindicato y las relacionadas con las mismas;

Sobre tasa básica de salarios;

Sobre salarios suplementarios;

Sobre periodos de trabajo;

Sobre condiciones de trabajo; y

Sobre remuneraciones complementarias".(76)

Estas categorías corresponden, por lo general, a los objetivos primordiales tanto de los trabajadores como del patrón. Ahora bien, las cláusulas relativas al ajuste del contrato y al arreglo de disputas constituyen la estructura misma del contrato y su instrumento operativo, ya que mediante éstas, el trabajo y la dirección de la empresa declararán el interés mutuo de mantener una relación de trabajo productiva y estable.

Las relativas a la dirección de la producción, definen la autoridad del patrón en las operaciones productivas, y se relacionan primordialmente con los objetivos de la dirección de cada empresa.

En lo referente a las cláusulas de trato equitativo y de no discriminación, evitan que la dirección de la empresa tome decisiones arbitrarias sobre asuntos como; disciplina, suspensiones y transferencia de tareas. Este tipo de disposiciones, no tiene ningún efecto sobre los costos del trabajo para el patrón, sino que tienden a asegurar que la dignidad y competencia del trabajador en lo individual sean reconocidas y respetadas.

(76) Cavazos Flores Baltazar, Cavazos Chena Baltazar, Cavazos Chena Guillermo. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas, Primera Edición, 1993. Pág.211

Las relativas al resguardo sindical y sus correlativas, son un medio para aumentar la potencialidad de los sindicatos, pues define la situación del mismo en las plantas de trabajo. Y las últimas cinco cláusulas, se refieren a motivaciones económicas.

4.3.3- CONTRATAACION EN CANADA.-

Como ya mencionamos anteriormente, en cada jurisdicción existe un Consejo de relaciones laborales, quien da la autorización a los sindicatos como representantes de negociación. Dicha autorización obliga al patrón a negociar colectivamente de buena fe con el sindicato. Asimismo, en "Canadá las huelgas están prohibidas mientras subsiste un Contrato Colectivo. Los conflictos relacionados con la interpretación o aplicación de un Contrato, son referidos a un arbitraje obligatorio; Cuando no se encuentra en vigor un Contrato, las huelgas se permiten únicamente después de cumplir determinadas condiciones".(77)

La legislación de Canadá no prohíbe Contratos "a puertas cerradas", ni cualquier otro tipo de disposiciones de seguridad que requieran la membresía sindical como condición del empleo.

En la jurisdicción de Saskatchewan, por ley resulta obligatoria una cláusula de seguridad sindical. A solicitud de un sindicato de ramo que represente una mayoría de empleados en una unidad de negociación, el Contrato Colectivo debe conte-

(77) Ibidem. Pág.337

ner una cláusula que declare, que cada nuevo empleado debe solicitar su membresía al sindicato, dentro de los 30 días después de su contratación y conservarla como condición del empleo.

"Todas las jurisdicciones protegen a los empleados frente a la pérdida del empleo al amparo de disposiciones de seguridad sindicales, cuando se les haya negado injustamente la membresía del sindicato".(78)

El gobierno federal y seis provincias (Columbia Británica, Manitoba, Terranova, Ontario, Quebec y Saskatchewan) cuentan con legislación, que dispone la deducción obligatoria de cuotas sindicales regulares de los salarios de cada empleado de una unidad negociadora. A nivel federal, así como en Columbia Británica, Terranova, Ontario y Saskatchewan, esta legislación aplica a solicitud del sindicato del ramo en cuestión.

En Columbia aplica únicamente durante las negociaciones para la concertación del primer contrato colectivo. En las provincias que no cuentan con legislación para la deducción obligatoria de cuotas, de los salarios de los empleados de una unidad negociadora (Alberta, Nueva Brunswick, Nueva Escocia y la Isla Príncipe Eduardo), puede encontrarse sostenida una disposición similar en un contrato colectivo.

4.4.1- JORNADAS DE TRABAJO Y PAGO DE TIEMPO EXTRA EN MEXICO.-

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58

(78) Ibidem. Pág.340

se entiende por Jornada: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".(79) De donde podemos inferir, que no se trata del tiempo de trabajo efectivo, sino del tiempo en que el trabajador debe trabajar.

Ahora bien, en cuanto a la duración de la Jornada, la Constitución en su artículo 123 apartado "A" fracciones I y II señala:

"I- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
II- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas; las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años".(80) Y la Ley en su artículo 61 señala al respecto: "La duración máxima de la Jornada será; ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".(81) Dichas jornadas estarán comprendidas a lo dispuesto en el artículo 60 y serán: "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y

(79) Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Pág.54

(80) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. Pág.532

(81) Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Pág.55

media o más, se reputará jornada nocturna".(82)

De todo lo anterior, se desprende que la jornada de trabajo se integra de 48 horas a la semana, con un día de descanso con goce de salario íntegro aunque en las relaciones laborales, reguladas por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por decreto Presidencial, la jornada será de 40 horas a la semana con dos días de descanso.

En lo que respecta al pago por tiempo extraordinario, el artículo 66 señala: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".(83)

Asimismo, los artículos 67 segundo párrafo y 68 de la mencionada Ley establecen: "Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

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

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley".(84)

(82) Ibidem. Pág.55

(83) Ibidem. Pág.56

(84) Ibidem. Pág.57

De donde se desprende, que en el primero de los preceptos el pago sera doble; y en el segundo precepto el pago sera triple.

4.4.2-JORNADAS DE TRABAJO Y PAGO DE TIEMPO EXTRA EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.-

Al respecto, la ley federal no fija un máximo de horas para la mayor parte de los trabajadores, aunque estipula que las tarifas de horas extras se deben pagar, por el trabajo que exceda las 40 horas durante una semana de trabajo.

Los trabajadores amparados pueden ser empleados por cualquier número de horas por día o por semana, en tanto que se les pague una vez y media la tarifa regular, por hora extra. "Las exenciones incluyen a los transportistas por vehículo automotor interestatal, los transportistas aéreos, los marinos, los empleados de radio y televisión, determinadas categorías de trabajadores agrícolas, conductores de taxis, sirvientes domésticos, policías bomberos y empleados forestales".(85)

El empleo de un niño es ilegal, si el menor se encuentra por debajo de la edad mínima prescrita por la ley o los reglamentos expedidos al amparo de la ley.

En terminos generales, la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), estipula que es ilegal dar empleo a un niño menor de 14 años en cualquier ocupación (distinta de la agricultura). Para niños mayores de 14 años la ley y los reglamentos, seña-

(85) Cavazos Flores Baltazar, Cavazos Chena Baltazar, Cavazos Chena Guillermo. Op. cit. Pág.345

lan las edades mínimas requeridas para distintas ocupaciones. Una vez que un menor alcanza la edad de 18 años, su empleo deja de estar restringido por la Ley de Normas Laborales Justas.

Se deben respetar las leyes estatales y federales que dan a los menores mayor protección que la Ley de Normas Laborales Justas, pues nada de lo contenido en esta ley sobresee o nulifica normas más altas fijadas por otras leyes.

4.4.3-JORNADAS DE TRABAJO Y PAGO DE TIEMPO EXTRA EN CANADA.-

La legislación sobre horas de trabajo y tiempo extra, varía de una jurisdicción a otra. Por ejemplo, el Código del Trabajo en Canadá señala un día normal de trabajo de ocho horas y una semana normal de trabajo de 40 horas. Columbia Británica tiene las mismas normas, en tanto que Ontario y Quebec han normalizado la semana de trabajo de 44 horas. Alberta, señala una norma de ocho horas diarias y 44 horas a la semana. Además a nivel federal y en algunas jurisdicciones provinciales se ha fijado el máximo de horas de trabajo por día y/o por semana, es decir, un máximo de 48 horas a la semana con un día de trabajo de ocho horas como máximo.

Las horas extras, se pagan cuando el trabajo excede las horas normales, la tarifa varía de una jurisdicción a otra, en algunas provincias es una y media veces al salario mínimo, pero en la mayor parte de las provincias y territorios, es una y media veces la tarifa de paga regular del empleado.

Todas las jurisdicciones prevén exclusiones a las horas de trabajo y al pago de tiempo extra, las más comunes consideran

a los gerentes determinados profesionales, estudiantes, domesticos, pescadores y trabajadores agricolas.

Todas las jurisdicciones provinciales, cuentan con una variedad de estatutos que fijan una edad mínima, para emplear a personas sin la protección especial que se da a trabajadores juvenes. Dicha edad varia por provincia, pero generalmente es entre los 15 y 18 años.

Normalmente, el empleo de una persona por debajo de esta edad mínima, se prohíbe o se sujeta a restricciones prescritas. La jurisdicción federal, no prevé una edad mínima absoluta para un empleo, pero fija condiciones bajo las cuales pueden ser contratadas personas de menos de 17 años en empresas federales.

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

- El antecedente de la Codificación lo encontramos en la antigua Roma, cuya inspiración nos ha servido en la Codificación de nuestras leyes.
- La aparición del Derecho del Trabajo trajo aparejada la necesidad de crear normas protectoras, reivindicadoras y tutelares de los trabajadores frente al capital.
- El Derecho Legislado a diferencia del Derecho No Legislado, (Common Law) puede modificarse con mayor rapidez, es preciso y de carácter sistemático.
- El Derecho no legislado, no considera las normas formuladas por el legislador, como el tipo normal de la norma jurídica.
- Deberá abrogarse la llamada cláusula de Exclusión por anti-constitucional.
- Estandarizar los niveles salariales para una mayor productividad y competitividad.
- Promover el cumplimiento de los Convenios celebrados con la Organización Internacional del Trabajo.
- No es un Tratado propiamente dicho, se trata de un Acuerdo Comercial entre las naciones firmantes.

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

LIBROS CONSULTADOS

- Baez Martínez Roberto;
"Derecho Constitucional"
Editorial, Cardenas. Primera Edición, 1979.
- Burgoa Orihuela Ignacio;
"Las Garantías Individuales"
Editorial, Porrúa. Vigésima Segunda Edición, 1989.
- Cavazos Flores Baltazar/Cavazos Chena Baltazar
Cavazos Chena Guillermo;
"Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral
de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo
Mexicano"
Editorial, Trillas. Primera Edición, 1993.
- De Buen Lozano Nestor;
"Derecho del Trabajo. Tomo I"
Editorial, Porrúa. Séptima Edición, 1989.
- De Buen Lozano Nestor;
"Derecho del Trabajo. Tomo II"
Editorial, Porrúa. Séptima Edición, 1989.
- De Buen Lozano Nestor;
"Régimen Jurídico de Protección de los
Trabajadores en México"
Editorial, STyPS. Primera Edición, 1991.
- De la Cueva Mario;
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I"
Editorial, Porrúa. Décima segunda Edición, 1990.

- De la Cueva Mario;
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II"
Editorial, Porrúa. Décima segunda Edición, 1990.
- García Maynez Eduardo;
"Introducción al Estudio del Derecho"
Editorial, Porrúa. Trigésimo novena Edición, 1989.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas;
"Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II"
Editorial, Porrúa. Segunda Edición, 1987.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas;
"Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV"
Editorial, Porrúa. Segunda Edición, 1987.
- Instituto Nacional de Estudios Históricos de la
Revolución Mexicana;
"Nuestra Constitución. Tomo 2"
Editorial, Talleres Graficos de la Nación.
Primera Edición, 1990.
- Instituto Nacional de Estudios Históricos de la
Revolución Mexicana;
"Nuestra Constitución. Tomo 3"
Editorial, Talleres Graficos de la Nación.
Primera Edición, 1990.
- Instituto Nacional de Estudios Históricos de la
Revolución Mexicana;
"Nuestra Constitución. Tomo 4"
Editorial, Talleres Graficos de la Nación.
Primera Edición, 1990.
- Instituto Nacional de Estudios Históricos de la
Revolución Mexicana;
"Nuestra Constitución. Tomo 24"
Editorial, Talleres Graficos de la Nación.
Primera Edición, 1990.

- Margadant S. Guillermo Floris;
"Derecho Romano"
Editorial, Esfinge. Décima sexta Edición, 1989.
- Margadant S. Guillermo Floris;
"Introducción a la Historia del Derecho Mexicano"
Editorial, Esfinge Octava Edición, 1988.
- Mendieta y Nuñez Lucio;
"El Derecho Precolonial"
Editorial, Porrúa. Quinta Edición, 1985.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social y
Departamento del Trabajo de los Estados
Unidos de América;
"Comparación de las Leyes Laborales de México
y los Estados Unidos de América"
Editorial, STyPS. Primera Edición, 1992.
- Toral Moreno Jesus;
"Apuntes de Iniciación al Derecho"
Editorial, JUS. Primera Edición, 1974.

LEGISLACION CONSULTADA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
Editorial, UNAM. Segunda Edición, 1992.

- Código Civil para el Distrito Federal;
Editorial, Porrúa. Quincoagésima sexta Edición, 1988.

- Ley Federal del Trabajo;
Editorial, Porrúa. Quincoagésima cuarta Edición, 1986.