

875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA

27
2ef

FACULTAD DE DERECHO
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

" NECESARIA MODIFICACION AL ARTICULO 47
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN
BENEFICIO DEL SECTOR EMPRESARIAL
Y LA PRODUCCION NACIONAL "

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

José Antonio Bereda Hresti

DIRECTOR DE TESIS
Lic. Saul Guillermo Hernández Valdés

ASESOR DE TESIS
Lic. Ma. Elena Uscanga Huerta

BOCA DEL RIO, VER.

266132

1998

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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A Dios:

Gracias.

A mis padres:

Por su amor, cuidados, apoyo, comprensión y por sus consejos,
con profundo agradecimiento y amor.

A mis hermanos Graciela y Alvaro:

Por su amistad y cariño a través de su
compañía.

A mis catedráticos:

Por sus enseñanzas impartidas en las aulas.

A Claudia E. Hernández Martínez:

Por que sin su colaboración este proyecto no
hubiera sido posible.

I

"INDICE"

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO 1

LEGISLACION LABORAL ANTERIOR AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.....	4
1.2.- LEY DE VICENTE VILLADA, ESTADO DE MEXICO 1904.....	9
1.3.- LA LEY DE BERNARDO REYES, NUEVO LEON 1906.....	11
1.4.- LA LEGISLACION LABORAL DEL ESTADO DE JALISCO DE 1914.....	14
1.4.1.- La Ley de Manuel M. Diéguez de 1914.....	15
1.4.2.- La Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 1914.....	15
1.5.- LA LEGISLACION LABORAL DEL ESTADO DE VERACRUZ, 1914-1915.....	16
1.5.1.- La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar de 1914.....	17
1.5.2.- La Ley de Agustín Millán de 1915.....	17

1.6.- EL PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LIC. RAFAEL ZURBARAN CAPMANY, 1815.	22
1.7.- LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN, 1915.	27
1.7.1.- Naturaleza de la Legislación Laboral Yucateca.	28
1.7.2.- Autoridades del Trabajo.	30
1.7.3.- Organización de la Clase Laboral.	31
1.7.4.- Convenios Industriales.	32
1.7.5.- La Huelga y el Paro.	33
1.7.6.- Consideraciones Finales.	34
1.8.- LA LEGISLACION LABORAL DEL ESTADO DE COAHUILA, 1916. .	36

CAPITULO 2

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917 Y LEYES LABORALES DE COMPETENCIA LOCAL Y FEDERAL

2.1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	38
2.2.- LEYES LABORALES DE COMPETENCIA LOCAL.	44
2.2.1.- Ley del Trabajo de Veracruz 1918-1924.	46
2.2.2.- Las Leyes de Yucatán.	56
2.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	57
2.3.1.- El Proyecto Portes Gil.	58
2.3.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus Reformas.	63

CAPITULO 3

LA RELACION LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

3.1.- DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.	69
3.2.- LA EVOLUCION CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL.	69
3.3.- NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	73
3.4.- SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	75
3.5.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES PROTECCIONISTA DE LOS TRABAJADORES.	79

CAPITULO 4

**AFECTACION A LA FUENTE DE TRABAJO Y POSIBLE SOLUCION
AL PROBLEMA**

4.1.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	81
4.2.- RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	88
4.3.- DIFERENCIA ENTRE RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	89
4.4.- ESTUDIO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	90
4.5.- SEPARACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	97

“INTRODUCCION”

Esta investigación tiene como finalidad llevar a cabo un análisis del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el precepto en cita deja en algunos casos, tal y como se plasma en el presente ensayo en estado de indefensión al patrón, por las mismas lagunas en que incurre; lo cual repercute en la productividad. Aprovechando de esta forma tanto asesores como representantes del trabajador, actuar de mala fé, perjudicando con su actuar en primer término a la parte empresarial y posteriormente como ya lo señalamos a la productividad y a nuestra sensible economía nacional.

Este estudio fue dirigido al Artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, proponiéndose en él algunas modificaciones y adiciones que tengan como finalidad primordial proteger a la producción nacional, no obstante que tal y como se encuentra vigente éste precepto favorece en gran medida a la clase

trabajadora, de tal suerte que al modificarse, hubiera equilibrio entre ambas clases.

Para llegar a ello, hubo que revisar documentación que ha aparecido a través de la historia y que refleja la adecuación de su existencia a los momentos sociales, políticos y económicos que se encontraba viviendo nuestro país en aquellos momentos.

Al efectuar el estudio del Artículo 47 de la Ley, se buscó el sentido de su creación en cada una de las fracciones que componen dicho precepto; para concluir, *que no son suficientes los elementos en él incluidos, sino que aún son requeridos en defensa del sector patronal otros más.*

Si el sentido y el objeto del artículo citado es la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, esto es entre capital y trabajo; resulta paradójico seguirlo aplicando como hasta la fecha, pues la práctica nos ha demostrado que de seguir en este mismo sentido, el sector empresarial seguirá quedando en completo estado de indefensión.

A lo largo de la exposición del presente estudio del Artículo 47 de la Ley Laboral, se analizan las deficiencias que presenta así como la necesidad de su modificación y adición, ya que nuestro país se encuentra en un proceso económico de reestructuración, que lo ha llevado a buscar alianzas comerciales no sólo con Norteamérica a través del Tratado de Libre Comercio, sino también en diversos tratados comerciales con los países Latinoamericanos, Europeos y Asiáticos. Todo ello con la finalidad de dotar a México de un nuevo empuje económico que haga resurgir un fuerte sector empresarial.

José Antonio Pereda Uresti.

CAPITULO 1

LEGISLACION LABORAL ANTERIOR AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales, por lo que sería interesante una exposición que se iniciará en la Colonia para llegar a la Revolución, podrían aclararse muchas dudas y se pondría de manifiesto el esfuerzo de los Virreyes y del Constituyente de 1917 en pro de las clases laborales. Pero sería necesario alargar éste capítulo y nuestro interés es exponer el derecho contemporáneo del trabajo.

En la Colonia, México tuvo su organización corporativa, que en sus rasgos fundamentales correspondió a Europa ese mérito, ya que sensiblemente equidista de dichas organizaciones. La parte más importante de la Legislación de esa época se encuentra contenida en las Leyes de Indias, primera legislación social dictada en el mundo, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica; leyes que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios, en estas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salario efectivo, prohibición de la tienda de raya, etc. Llama la atención realmente que ese esfuerzo se hubiera perdido y que la Revolución de 1910 encontrara a México desde el punto de vista de la reglamentación jurídica del trabajo, aún más atrasados que en la Colonia.

En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Ignacio Vallarta el debate acerca de dichas libertades, al poner de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir al auxilio de las clases laborales con profundo conocimiento expuso, los principios del socialismo y cuando hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania; confundió el problema de la libertad de industria con el de la *protección del trabajo*, al manifestar que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley.

Vallarta confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo del Estado y esto hizo que el Constituyente desviara el punto de discusión original y votara en contra del derecho del trabajo.

“ El Sr. Prieto llamando brillante y académico el discurso del Sr. Vallarta lo califica de inoportuno, pues no se trata de prohibiciones, aranceles, ni de arreglar el comercio exterior”(1).

El error consistió en creer que la intervención del Estado, en la organización de la vida de las empresas, a lo que se dio el nombre de libertad industrial, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación, se pensó que la reglamentación del trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones, gabelas o aranceles a la industria y no se vió que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijará un mínimo de condiciones de trabajo en favor de la clase trabajadora.

Parece que la idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentará las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una reglamentación protectora de los obreros, pero, salvo algunas modificaciones de poca importancia siguió el

(1).- Santos Azuela Héctor. “Curso Inductivo del Derecho Sindical y del Trabajo”. pág. 17.

código los lineamientos del francés. Con el nombre de contrato de obra, reunió nuestro Código Civil, en un sólo título los siguientes contratos: servicio por jornal, servicio doméstico, contrato de obras a destajo o precio alzado, de los porteadores o alquiladores, contrato de aprendizaje y contrato de hospedaje. Es interesante notar que nuestro derecho trató de dignificar el trabajo rompiendo con la tradición que consideraba al contrato como un arrendamiento.

En otro aspecto superó nuestra legislación a la francesa al permanecer más fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas en beneficio del patrono, la suspensión de estas presunciones, motivó a su vez, que se dictaran algunas medidas sobre el salario, se ordenó que a falta de pacto expreso, se estuviera a la costumbre del lugar tomando en consideración la clase de trabajo, sexo, edad y aptitudes del que prestaba el servicio. Finalmente se fijaron los derechos y obligaciones de las partes, más no mejoro la situación del trabajador mexicano, en el contrato de obra a precio alzado, por ejemplo, se incluían los servicios del ingeniero constructor de una casa, así como del carpintero; y es claro que mientras el primero estaba en actitud de acudir a los tribunales, el segundo no tenía manera de pagar abogados, designar peritos que fijaran el monto de los salarios, etc. La justicia a pesar de la mayor libertad de nuestras leyes, continuó cerrando sus puertas a los obreros.

Hasta el año de 1910 aparecía México, como un estado feudal, la burguesía era esencialmente territorial y por ello fue la Revolución en sus orígenes eminentemente agraria. Más no debe pensarse que no surgió el problema obrero, aún rudimentaria la industria, existían centros mineros y algunas otras industrias, en donde se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social. Estallaron varios movimientos huelguísticos de importancia que como los de Río Blanco, Nogales, Cananea y Santa Rosa, condujeron a una demostración de fuerza del gobierno y a una aplicación rigurosa del articulado del Código Penal, pero fuera de la organización de algunas sociedades obreras, como la sociedad mutualista de ahorro y el círculo de obreros libres de Orizaba, no se dio paso alguno para la solución del problema, la cuestión social quedó en la misma condición de todos los problemas nacionales.

El derecho del trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista, pues salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que preceda a las leyes y disposiciones dictadas dentro de aquel régimen por varios gobernadores. El tiempo ha hecho que se olviden, no obstante contener preceptos de gran sabiduría y que lograron mucho bien.

1.2.- LA LEY DE VICENTE VILLADA, ESTADO DE MEXICO 1904.

Durante mucho tiempo se pensó que la prioridad correspondía a la ley de Bernardo Reyes, pero el artículo de Jorge Gaxiola, vino a poner en claro que la ley de Vicente Villada, fue válida durante dos años antes que la otra. No es una legislación completa sobre los accidentes de trabajo y aún cuando de la iniciativa se desprende que su autor se inspiró en la ley de Leopoldo II de Bélgica del 24 de diciembre de 1903, está muy abajo de ella. En el artículo tercero consignó claramente definida, la teoría del riesgo profesional.

“ Cuando por motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten del sueldo a que se hace referencia, en los dos artículos anteriores y el 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impide trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios, estará obligada a pagar sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajoSe presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario” (2).

(2).- De Buen L. Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo 1 pág. 286.

Dos consecuencias importantes derivan del artículo: la primera, que el patrono estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales, y la segunda, que todo accidente se veía motivado por el trabajo, en tanto no se probara lo contrario, solución esta última que tanta oposición encontró al interpretarse la Ley Federal del Trabajo.

Las indemnizaciones que debían pagarse eran sensiblemente bajas: pago de atención médica en el hospital que hubiera establecido el patrono, o en el de la localidad, pago del salario que percibía el trabajador, si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba más de tres meses, quedaba liberado del patrono, si la incapacidad provenía de accidente y el obrero quedaba imposibilitado total o parcialmente para el trabajo, quedaba igualmente liberado el patrono, podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrono durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones y en caso de fallecimiento quedaba obligado el patrono a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia que realmente dependiera del trabajador, el importe de quince días de salario.

Las disposiciones de la ley eran imperativas y no podían ser renunciadas por los trabajadores, quedaban únicamente excluidos de sus beneficios los

obreros que, lejos de observar una conducta honrada y digna se entregaran a la embriaguez y no cumplieran exactamente sus deberes.

1.3.- LA LEY DE BERNARDO REYES, NUEVO LEON 1906.

La ley de Bernardo Reyes siguió a la de Villada y fue dictada el 9 de noviembre de 1910 en el Estado de Nuevo León, no existe constancia de que aquella sirviera de modelo a ésta, más bien parece lo contrario, tomando en cuenta la diferente estructura de las dos y sobre todo, su parecido con la ley francesa. La ley de Bernardo Reyes es más importante, por más completa y mientras la de Villada permaneció olvidada, sirvió de modelo al gobernador Salvador R. Mercado para la ley de accidentes de trabajo de Chihuahua del 29 de julio de 1913, y a Gustavo Espinoza Mireles en la elaboración de la Ley del Trabajo de Coahuila de 1916, ésta diferencia se explica considerando el adelanto industrial de Monterrey, consideramos importante comentar los siguientes Artículos:

“ Art. 1o. El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en ésta Ley, será responsable civilmente, de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste.

No dan origen a responsabilidad civil del empresario, los accidentes que se deben a alguna de éstas causas: fuerza mayor extraña a la industria de que se trate, negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima e intención del empleado u operario de causarse el daño.

" Art. 2o.- Todo accidente se estimará comprendido en la primera parte del artículo anterior, mientras no se pruebe alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo artículo." (3).

La ley de Bernardo Reyes concordaba con la de Villada al imponer al patrono, la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieron, así como también en cuanto dejaba a cargo del mismo patrono, la prueba de la exculpante, negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, fue la válvula de escape de los empresarios, quienes habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuó en buena medida, la teoría del riesgo profesional.

La ley no definía el accidente de trabajo y como no conocemos la opinión personal de su autor, no podemos afirmar cuál fue su intención. La ley francesa de 1898 que según lo dicho, le sirvió de modelo, sólo consideró a los accidentes

 (3).- Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Actualización del art. 123 en la U.N.A.M.

de trabajo, excluyendo a las enfermedades profesionales, en cambio la fracción VI del artículo tercero de la ley de Bernardo Reyes, hablaba de accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas, lo que se prestaba a una interpretación distinta.

El mismo artículo tercero, señalaba a las industrias en que tenía aplicación la ley, más no era una enumeración limitativa, tanto porque las nueve primeras fracciones eran tan amplias que, prácticamente podían considerarse incluidas.

Las indemnizaciones, eran muy superiores a las de la ley de Villada: asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses, si la incapacidad temporal total era del cincuenta por ciento del salario, hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años; si era temporal parcial, de un veinte a cuarenta por ciento, hasta por un plazo de un año y medio; si era permanente total, sueldo íntegro hasta dos años; si era permanente parcial, la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial; y si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que, de la víctima hubieran dependido sólo padres, abuelos o bien hijos, nietos o cónyuge; además de ésta pensión debían pagarse los gastos del funeral.

Finalmente los artículos siete y siguientes, señalaban el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones, que consistían en un juicio verbal, con simplificación de los trámites y reducción de los términos.

1.4.- LA LEGISLACION LABORAL DEL ESTADO DE JALISCO DE 1914.

La legislación del trabajo del Estado de Jalisco se inició dos meses antes que la de Veracruz, si bien no adquirió la importancia que adquirieron las leyes de Millán y Aguilar, tanto porque el movimiento obrero veracruzano era de mayor importancia, cuanto porque las leyes de Jalisco no consideraron, ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo, revela en todo caso lo vigoroso del movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista. A Manuel Aguirre Berlanga, debemos la primera ley del trabajo de la República Mexicana, principian las leyes de Jalisco con el decreto del 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, al que siguen los decretos más importantes, de 7 del octubre del mismo año y 20 de diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga.

1.4.1.- LEY DE MANUEL M. DIEGUEZ DE 1914.

La ley del General Diéguez, aunque limitada, consigna en la Legislación Laboral el descanso obligatorio del domingo, con excepción de los servicios públicos, alimentos, boticas, espectáculos, periódicos, así como trabajos de necesidad en fábricas y campos, el descanso obligatorio en fechas como el 5 de mayo o el 16 de septiembre, el periodo vacacional de 8 días anuales y la jornada de trabajo de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía. Además para la observancia de sus normas, impone al patrón sanciones de un peso por persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda a la jornada (4).

1.4.2.- LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA, 1914.

Esta ley se publicó mediante decreto de fecha 7 de octubre de 1914, la cual merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista; sustituida por la del 28 de diciembre de 1915. Reglamentó aspectos principales

(4).- Briseño Ruiz Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". pág. 24.

del contrato individual de trabajo, tales como: jornada máxima de nueve horas, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, prohibición del trabajo de menores de nueve años, protección al salario, etc.; algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Empleó en todos los artículos el término "trabajador" al cual definió como el obrero cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio quedaron fuera (5).

1.5.- LEGISLACION LABORAL DEL ESTADO DE VERACRUZ, 1914-1915.

En el mismo año de 1914, se inició en Veracruz, un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo, leyendo los periódicos de aquel tiempo, especialmente el "Pueblo", podría reconstruirse una de las primeras páginas de la lucha de los trabajadores mexicanos por organizarse, las asociaciones se multiplicaron en la asociación del estado y dejaron de ser perseguidas, la revolución y lucha contra Huerta, hicieron que el Gobierno Constitucionalista, se apoyará en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no sólo fueran permitidas, sino aún fomentadas.

(5).- Ibidem Pág. 24-25.

1.5.1.- LA LEY DEL TRABAJO DE CÁNDIDO AGUILAR DE 1914.

El 19 de octubre de 1914, el Coronel Manuel Pérez Romero, gobernador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo el Estado. La ley del trabajo fue promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de ese mismo año. La legislación de Jalisco, podría parecer rudimentaria, pero en la época en que fue dictada, tuvo más que su contemporánea, enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura (6).

1.5.2.- LEY DE AGUSTÍN MILLÁN DE 1915.

Casi un año después, el 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, que nuevamente era Gobernador de Veracruz, la primera ley del Estado, sobre asociaciones profesionales, en los considerandos de la ley decía:

"Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su

(6).- Castorena J. Jesús. "Manual del Derecho Obrero" pág. 44-45.

interés económico; para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la Revolución.

Ninguna ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las asociaciones obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas" (7).

Los artículos 1o., 2o. Y 3o. , encerraban un conjunto de definiciones:

"Art. 1o.- Llámase asociación profesional, a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades".

"Art. 2o.- Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente conforme al artículo 9o. de la Constitución Mexicana".

"Art. 3o.- Llámase sindicato de una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros, a trasformarse en obreros más hábiles y más capaces de desarrollar su intelectualidad. A enaltecer su carácter, a regular sus

(7).- Castorena J.Jesús. "Manual del Derecho Obrero". pág. 45.

salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia". (8).

Las anteriores definiciones muestran que no se tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional. El artículo primero no hizo sino, reproducir la definición que la asociación proporcionaba en el derecho civil y únicamente, en el artículo tercero se contiene un amplia definición del sindicato, definición que en su parte media, marca con precisión sus principales necesidades.

El artículo cuarto completa, las definiciones anteriores al establecer que los sindicatos serían el intermediario y los capitalistas, y el artículo noveno por trabajo, precepto éste que, en concordancia con el artículo tercero, indica que aún sin su parte, hablaba de regularizar lo relativo a salario, horas y condiciones de darle nombre y sin saber aún quizá, cuáles eran sus principales efectos, podían celebrarse contratos colectivos de trabajo. Y los trabajadores de Veracruz, supieron aprovechar la prerrogativa e iniciaron desde luego un

(8).- Castorena J. Jesús. "Manual del Derecho Obrero". pág. 46.

importante movimiento que hizo que algunas de las más enconadas luchas obreras se desarrollarán en éste Estado.

El artículo octavo, confería personalidad jurídica a las asociaciones, *limitando al igual que lo hace la actual ley del trabajo, su derecho para adquirir inmuebles sólo los estrictamente necesarios para sus reuniones y establecimientos en bibliotecas o cursos profesionales.*

El artículo quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las juntas de administración civil, debiendo iniciar sus recursos en ellas, hacerse ante estas, las condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones que a los mismos podían imponerse y el modo de nombrar a la directiva.

Se dispuso en el artículo once, que los sindicatos no podían rehusarse a admitir en su seno como socios, a los individuos de la misma profesión y oficio que lo soliciten salvo, que para ello tuvieran causa justificada.

El artículo sexto, autorizaba la formación de federaciones de sindicatos, en las mismas condiciones que para estos últimos se han señalado.

Por último, lo dispuesto en el artículo noveno, se impuso que el patrón que se negara a tratar con un sindicato, pagaría una multa de cincuenta a doscientos pesos y el doble en caso de reincidencia.

La ley de Agustín Millán, fue de extraordinaria importancia, México no prohibió en forma expresa, como en Francia con la Ley Chapeliere, la asociación profesional, pero tampoco estaba autorizada por las leyes, lo que permitió que durante la época del General Porfirio Díaz, fueran perseguidas por los tribunales a pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales, al promulgarse la ley, funcionaban ya numerosos sindicatos, de tal manera que en el fondo no se hizo, sino legalizar la situación.

Aspectos interesantes de la Ley, es que no se trata, sino de lo que hoy llamamos sindicato gremial y esto va a explicarnos en gran parte la organización primitiva de los trabajadores en gremio, así como las fuertes pugnas intergremiales, que hemos presenciado en Veracruz (9).

(9).- Castorena J. Jesús. "Manual del Derecho Obrero". pág. 46-47.

1.6.- EL PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LIC. RAFAEL ZUBARAN CAPMANY, 1915.

El decreto del 12 de diciembre de 1914, por Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, facultado como Poder Ejecutivo, anunció en su artículo segundo, la expedición de leyes para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, el minero y en general de todas las clases proletarias. Previamente por decreto del 17 de octubre de 1913, se había anexado a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo. Finalmente, la reforma de la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857, dio competencia al Congreso de la Unión, para legislar en materia de trabajo. Siendo Secretario de Gobernación el Lic. Rafael Zubarán Capmany, se formuló por el Departamento del Trabajo, el 12 de abril de 1915, con la colaboración del propio Secretario de Gobernación y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un proyecto de ley sobre Contrato de Trabajo.

El proyecto Zubarán, es un intento de reforma a la legislación civil, se pretende, según se dice en la exposición de motivos subsistir al criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes a fin de lograr una relación más justa

entre patrón y trabajador. Se reconoce que el liberalismo, empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los benéficos resultados que se esperaban de él. El proyecto, no obstante lo dicho, quedó encerrado en los moldes del derecho civil, y desde éste punto de vista, está muy atrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

El proyecto consta de siete secciones, disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato colectivo de trabajo que comprendía además lo relativo a sindicatos y disposiciones complementarias.

Los artículos 1o. Y 2o., definían el contrato de trabajo, como el convenio por el cuál se obligaba a una persona a trabajar para otra, mediante una retribución o salario que se fijaría en relación al tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquier otra base estipulada en los contratos, disponiéndose que cuando el obrero proporcionara los materiales para la obra, el contrato sería de trabajo, si los materiales podían considerarse como accesorios y el trabajo como objeto principal, y que de no ser así, se regiría el contrato por las disposiciones del derecho común.

En los restantes artículos, se fijaron las bases fundamentales del contrato, que en ningún caso podría renunciarse por el obrero. El artículo 26 fijó

la jornada de trabajo de ocho horas, que se iniciaba desde el ingreso del obrero al taller hasta su salida, debiendo descontarse de la jornada, el tiempo dedicado a las comidas y a los descansos; los artículos 30 y 31 consignaron el descanso semanal, así como el 1o. de mayo y 16 de septiembre. El artículo 33 implantó el salario mínimo, ordenando la creación del organismo federal, que tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida de cada región de la República, fijara anualmente el que debiera pagarse en cada región y en cada industria.

En diversos artículos se fijaron las medidas de protección al salario: contra el patrono, a través de la prohibición de las tiendas de raya y la prohibición de pagarlo en moneda que no fuese la de curso legal; se prohibió también la imposición de multas y todo acto de compensación, descuento o reducción, a no ser que sea por autorización judicial o administrativa. Contra el mismo patrón al disponer el mismo artículo 33 que, en los casos en los cuales no se hubiera fijado el salario en el contrato, se pagaría el que pidiera el obrero, siempre que no fuera excesivo. Contra los acreedores del trabajador, merced a la prohibición del embargo de los salarios menores en veinte pesos semanarios. Contra los acreedores del patrón, al ordenar el artículo 80, que los créditos de los obreros por salarios de último año, serían considerados como refaccionarios.

Los artículos 9 y siguientes, reglamentaron el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, dando capacidad plena a la mujer casada y a los mayores de 18 años, para celebrar el contrato, y exigiendo la autorización del padre o tutor para los mayores de 12 años y menores de 18 años, porque ello impediría en muchos casos arrojarlos a la miseria, exigió como condición para su utilización, que el servicio se efectuara de día y no requiriera una gran dedicación o desarrollo, que por la naturaleza del trabajo, por los lugares en que se ejecutara por cualquier otra circunstancia, no perjudicara el desarrollo del menor, ni pudiera poner en peligro su salud o moralidad; o la posibilidad de su instrucción escolar. El artículo 29 redujo a seis horas la jornada de los menores de 18 años y prohibió para ellos el trabajo extraordinario.

Por último el artículo 10 prohibía utilizar el trabajo de los menores de 16 años en las fábricas, talleres o en labores agrícolas.

El capítulo segundo, se ocupaba de las obligaciones de los patronos y de los trabajadores, concordando en forma general con la actual Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo quinto se trató la cuestión relativa a la duración y terminación del contrato de trabajo, habiéndose intentado dar una mayor fijeza a la relación; los contratos no podían celebrarse por tiempo fijo o para obra

determinada y cuando no existiera plazo, se extendía fijando el de un año, queriendo evitar con esto que los patronos pudieran despedir a los trabajadores a su voluntad, con sólo el requisito de aviso previo, en los artículos restantes de éste capítulo se fijaron las causas justificadas de terminación; la mayoría de estos, pasaron a la Ley Federal del Trabajo.

El capítulo sexto, finalmente reglamentó el contrato colectivo, considerándolo como contrato *normativo e inspirándose en los proyectos de ley* presentados a la Cámara Francesa de Diputados, en los años 1906 a 1910 por Domergue y Viviani, y en el proyecto Sueco de 1910. En el mismo capítulo se reconoció a la asociación profesional, fijando como condiciones para su existencia, que el número de trabajadores que la integran no fuera menor de cinco, que el acta constitutiva de se redactara por escrito y se inscribiera en el ayuntamiento correspondiente, que se establecieran las bases de su representación legal y se expresara el objeto de la asociación que integraba. La celebración del contrato colectivo, dependía de la voluntad del patrono, pues nada se dice en el proyecto sobre la huelga, ni se creó tribunal alguno que lo impusiera obligatoriamente (10).

(10).- De Buen L. Nestor. Op. Cit. pág. 302-303.

1.7.- LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN, 1915.

El 14 de mayo se promulgó en Mérida, una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses después el 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo.

La obra legislativa del General Salvador Alvarado, es uno de los más interesantes ensayos de la Revolución Constitucionalista, para resolver en forma integral el problema social de Yucatán y cualquiera que haya sido su resultado, es digna de ser conocida.

No es fácil catalogar dentro de ninguna escuela su pensamiento, por lo demás, el afán de sumar los pensadores a tipos determinados, a nada conduce, quizá útil para la historia de las doctrinas; más no para entender una realidad política, ni una obra legislativa, la primera parte de su ideología podríamos decir que es negativa y consiste en el apartamiento del individualismo y liberalismo, como fórmula de gobierno, más no vaya a creerse que concluye en el Estado omnipotente, pues las libertades conquistadas en la Constitución de 1857, las libertades logradas en la Revolución Francesa; de pensamiento, de conciencia, de asociación, etc., deben conservarse, por ser las libertades del pueblo. Ni individualismo ni Estado Totalitario, pero sí participación del Estado

en el fenómeno económico social, a efecto de obtener en primer término, la liberación de todas las clases sociales; en segundo lugar idénticas oportunidades a todos los hombres, y de promover, en tercer término, sustituyéndose a la actividad privada, por todo aquello que fuere necesario al bienestar colectivo, propósitos que sólo podían alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas, para reemplazarlos por los hombres de trabajo.

La contemplación de las nuevas relaciones que existían en un país joven, como Nueva Zelanda, le hizo pensar que otro país joven, podía seguir el mismo sendero; y tanto por el conocimiento de este país, como por el contenido de la fórmula fundamental ya citada, proporcionar a todos los hombres, idénticas oportunidades, la transformación social anunciada por el General Alvarado, adquirió el tinte de un socialismo de Estado.

1.7.1.- NATURALEZA DE LA LEGISLACION LABORAL YUCATECA.

La legislación del trabajo debía tender ante todo, a evitar la explotación de las clases laborales, más no era su única misión, esta fórmula negativa de la explotación, perseguía una finalidad más alta, contribuir, con el respeto de la

legislación laboral, a la transformación del régimen económico, por eso fue que la Ley del Trabajo quedó estrechamente vinculada con otras leyes; la Agraria, la de Hacienda, la de Catastro y la del Municipio Libre, llamándole a las cinco las Cinco Hermanas, por perseguir todas el mismo propósito, así quedaron marcadas, por primera y única vez en el derecho mexicano, las dos finalidades del derecho del trabajo, la inmediata y la mediata: el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individual y liberal respectivamente.

La legislación del trabajo, no debía ser una legislación rígida, sino más bien un conjunto de bases que al desenvolverse, en la forma de convenios industriales celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patronos, o mediante los fallos de los tribunales del trabajo, permitieron realizar permanentemente la fórmula de la idéntica oportunidad para todos. La existencia de estas bases era indispensable, por ser la garantía fundamental de la clase trabajadora; así lo dijo el Diputado Victoria, en su discurso ante el Congreso Constituyente de Querétaro, y de ahí nació la idea del artículo 123. Las bases sobre trabajo tendrían una doble finalidad, servirían por una parte, como forma fundamental para que los trabajadores y patronos, mediante convenios, regularan las condiciones de prestación de los servicios, y por otra parte para que los tribunales del trabajo, a través de fallos obligatorios decidieran la reglamentación del trabajo en las empresas, es a estos fallos a los

que se refirió el mismo Diputado Victoria, en el Congreso de Querétaro al hablar de que los Estados legislarían en materia de trabajo de acuerdo con las bases fijadas en la Constitución.

Por último, tendría la legislación del trabajo un propósito más, terminar la lucha de clases; no creía el General Alvarado (y en eso se nota la influencia de la organización de Nueva Zelanda) que la lucha de clases condujera al triunfo de los obreros, y ni siquiera a su mejoramiento inmediato; era en todo caso, demasiado lenta, por lo que debía confiarse a un tribunal especial, siempre apoyado en las bases fundamentales del trabajo, el establecimiento del equilibrio social.

1.7.2.- AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Las autoridades del trabajo eran de una importancia capital, puesto que a ellas quedaba encomendada la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la ley del trabajo; constituían el eje alrededor del cual giraba todo el éxito de la reforma y eran tres las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

Tanto las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, organismos investidos de facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.

1.7.3.- ORGANIZACION DE LA CLASE LABORAL.

Para la realización de los propósitos de la ley, era indispensable la unión de los trabajadores; la ley reconoció la existencia de la asociación profesional y procuró por todos los medios, contribuir a su desarrollo, inclusive privando de *una parte de los beneficios de la ley y a los obreros que se negaran a asociarse.*

Hablaba el artículo 21 de uniones industriales y no existía sino un sólo tipo de asociación profesional, que para integrarse necesitaba de la concurrencia de 10 obreros de la misma industria y del mismo distrito industrial; parece ser que la asociación profesional reconocida, era lo que hoy llamamos sindicato industrial, sólo que eran necesariamente industriales. Las uniones y federaciones eran independientes y libres frente al Estado; sin embargo, para gozar de personalidad frente a las autoridades del trabajo, necesitaban registrarse en las Juntas de Conciliación.

La sindicación era prácticamente obligatoria pues las uniones y federaciones podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir en demanda de fallo, a las autoridades del trabajo.

1.7.4.- CONVENIOS INDUSTRIALES.

El nombre de convenios industriales, así como los de unión o federación industrial, los tomó el General Alvarado de la terminología empleada en las leyes de Nueva Zelanda.

El artículo 9 de la ley definió, el convenio industrial como el contrato de trabajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus patronos, la definición tan sencilla y la referencia que se hizo al contrato de trabajo, además de su origen, indican que el gobierno industrial era una forma especial, que no concordaba exactamente con el tipo europeo de contrato normativo y que más bien se acercaba al contrato de ejecución, el convenio industrial debía llenar los mismos requisitos que el simple contrato de trabajo que regulaba las relaciones entre un patrón y todos sus obreros.

Las funciones del convenio industrial eran dos: la primera consistía en desarrollar la legislación del trabajo contribuyendo al mejoramiento de la clase trabajadora, y la segunda en garantizar la paz entre las clases.

Para éste último efecto, se exigía que todo convenio industrial se celebrará por tiempo fijo para obra determinada, pretendiendo con ello que, durante los respectivos plazos no pudiera surgir ningún conflicto, y por otra parte, se ordenó que los plazos no fueran nunca mayores de dos años, pues de otra manera se impediría el progreso de los trabajadores.

1.7.5.- LA HUELGA Y EL PARO.

Las huelgas y los paros eran vistos con extraordinaria desconfianza por el General Alvarado, pensaba que estos tendían a perpetuar el antagonismo entre las clases y mantener una guerra intestina, sin que a la postre resultaran vencedores y vencidos, el desastre de las clases implicaba la ruina material de la otra; era un grave error que la huelga perjudicaba principalmente al patrón, siendo que por regla general resentía menos los efectos, pudiéndolos compensar posteriormente. Las conquistas obtenidas por los trabajadores a través de la huelga, eran lentas y costosas por la mayor fuerza de los grupos

patronales, y otro tanto podía decirse de los paros; con la circunstancia de que nunca podía aceptar la sociedad como bueno, el encarecimiento de las mercancías motivado por la intransigencia de patronos.

La desconfianza por la huelga y el concepto que, de ella se tenía en Nueva Zelanda, llevó al General Alvarado a abarcar dentro de su definición, la noción que proporciona el artículo 123 de la Constitución, medio para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, y el concepto de la huelga como acto delictuoso, que no persigue otra finalidad que la de causar otro daño al patrono.

1.7.6.- CONSIDERACIONES FINALES.

Se considera a la legislación de Yucatán como la más importante de ésta época, como el primer intento serio para realizar una reforma total del estado mexicano, y presentar uno de los pensamientos más avanzados de la época, no sólo en México, sino en el mundo entero.

En aquellos años de 1915 en que apenas se iniciaba la Revolución Mexicana, se había colocado a las masas laborales en verdadero estado de

inferioridad, abandonados a sí mismos, perseguidas las uniones de los trabajadores, los obreros de toda la República, eran importantes para resistir a la clase patronal, que si bien tampoco estaba unida, sí tenía mayor conciencia de clase, además de contar con la vieja intelectualidad mexicana y con la experiencia de tantos años de dominio. La mayor parte de las huelgas habían sido perdidas por los obreros y sólo lentamente podía esperarse un mejoramiento.

El socialismo de Estado que trató de imponer es, hoy contrario en muchos aspectos, a la actitud de nuestras clases laborales, principalmente la restricción del derecho de huelga; pero teniendo en cuenta lo dicho, que la huelga *no daba, en la época en que se expidió la ley los resultados que hoy contemplamos*, no puede menos que decirse que se trató de un esfuerzo de la mayor importancia que, de haber continuado habría quizá cambiado la evolución de México (11).

(11).- De Buen L. Nestor. Op. Cit. pág. 303-305.

1.8.- LEGISLACION LABORAL DEL ESTADO DE COAHUILA, 1916.

El movimiento legislativo del Estado de Coahuila del año de 1916, es de *importancia menor al registrado en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán*. En tanto Veracruz y Jalisco marcan la iniciación de la legislación del trabajo y Yucatán señala su grado más alto de desarrollo, Coahuila se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y sólo agregó algunas cuestiones de interés, como la creación de una sección de trabajo que constaría de tres departamentos: Estadística, Publicación y Propaganda; Conciliación y Protección; y Legislación.

Las funciones de estos departamentos eran: el de Estadística, Publicación y Propaganda, debían ocuparse de reunir, ordenar y publicar todos los datos e informaciones relativos al trabajo, organizar las sociedades cooperativas del obrero, dar conferencias a los trabajadores y procurar que concurrieran a las escuelas nocturnas.

El de Conciliación y Protección, tenía como misión la de intervenir como intermediario amable o árbitro en las diferencias, que surgieran entre patrones y trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes.

El de Legislación, tenía a su cargo el estudio y formación de las iniciativas de leyes necesarias para el mejoramiento inmediato, económico, moral y material del obrero, especialmente en lo relativo a la reglamentación de las horas de trabajo, prevención de accidentes, salarios, etc.

El Departamento de Legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa de ley que se promulgó por el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, el 27 de octubre de 1916.

La ley produjo íntegramente el proyecto Zurbarán, agregándole tres capítulos sobre participación de los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo.

De estos capítulos, el último es una reproducción de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema (12).

(12).- Briseño Ruiz Alberto. Op. Cit. pág. 82-83.

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917 Y LEYES LABORALES DE COMPETENCIA LOCAL Y FEDERAL.

2.1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antecedentes Históricos.- Desde el año de 1914, se inició un fuerte movimiento en pro de la legislación obrera. Ese movimiento correspondió al de los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que principalmente es obra del gobierno preconstitucionalista y que poco o nada fue la intervención que en el tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes obra

del Estado, más tarde el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea, de incluir un título sobre trabajo en la constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el *derecho del trabajo en garantías constitucionales surgió en el Congreso Constituyente de Querétaro*, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su estado por la Ley de Alvarado.

La Comisión de Legislación estuvo integrada por José Natividad Macías, Alfonso Cravioto, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Priego y Juan N. Frías. El proyecto de la Comisión no se publicó, sólo se conoce el de Zubarán.

Transcurrieron dos años, en éste lapso se publicaron algunos proyectos en el Estado de Veracruz, para que fueran estudiados por los trabajadores mientras tanto, el Licenciado Macías se fue a Estados Unidos para dedicarse al estudio de la legislación obrera y, sobre todo, ver cómo funcionaban los diversos centros fabriles e industriales de la nación.

En 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente; en la sesión del 26 de Diciembre se dio lectura al proyecto de Constitución, en el que sólo se consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la Constitución de 1857, una al párrafo final del artículo 5 y otra a la Fracción X del Artículo 73.

En el curso de las sesiones se presentaron dos mociones, una por los diputados Aguilar, Jara y Góngora en base al artículo 5, relativa a la jornada máxima de trabajo de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y al descanso obligatorio semanal, y la otra por la Delegación de Yucatán, tendiente a reformar el artículo 13, de suma importancia; ya que propone la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, semejantes a los que funcionaban en Yucatán.

La Comisión a quien se turnó para su estudio el artículo 5, integrada por el General Francisco J. Mújica y por los diputados Alberto Román, L.G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, lo presentó adicionando un párrafo tomado de la iniciativa de la diputación de Veracruz.

Esta adición consideraba que la jornada de trabajo no excediera de ocho horas, aunque halla sido impuesta por sentencia judicial, quedaba prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres y el descanso hebdomadario.

Desde su lectura se vio que el artículo iba a dar motivo a uno de los más enconados debates del Constituyente. Inició la discusión el diputado Fernando Lizardi, afirmando que el párrafo final del artículo estaba totalmente fuera de lugar, y que si se deseaba consignar los principios que encerraba, como las bases sobre las cuales habría que legislar el Congreso en materia de trabajo, debía incluirse en el artículo 73.

Bien pronto se dio cuenta el Congreso que lo interesante no era decidir en que artículo debía colocarse el párrafo a discusión, sino si debía consignarse a la Constitución y en que magnitud considerar las bases de la legislación del trabajo.

En el discurso del diputado general Heriberto Jara, late ya la crítica del concepto formal de Constitución, el cual debía limitarse a consignar los derechos naturales del hombre y la estructura del Estado individualista. Más el primer concepto preciso en el cual se planteó la necesidad de crear bases constitucionales de trabajo, que posteriormente constituyó las bases propias del artículo 123, se debe al diputado Héctor Victoria, uno de los obreros que integraron el Constituyente.

En el discurso de Victoria, está claramente expuesto el punto de vista que después predominó en el Constituyente y que fue adoptado por el Licenciado

Macías, al hablar en nombre de Carranza, sobre la fijación de las bases en la Constitución, de las leyes del trabajo. Punto de vista que aceptó y apoyó el Congreso, pues de no constar en la Constitución, se corría el peligro de que los buenos propósitos de la Revolución, pasarán como las estrellas sobre las cabezas del proletariado.

Al término de la sesión del 26 de diciembre de 1916, por vez primera en el Constituyente se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugnó por incluir en la Constitución un título sobre trabajo.

Con ello los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la Constitución Alemana en Weimar, a la vez se sentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo.

Fueron inútiles los intentos de los juristas para mantener la Constitución dentro de los límites formales que la doctrina le asignaba, pues a la vez de la realidad, representaba entre otras por la diputación de Yucatán, se dejó sentir e hizo posible la inclusión en la Constitución de las garantías sociales.

Al día siguiente se reanudó el debate, la causa de la legislación laboral había ya triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la palabra para pedir reformas y adiciones: se habló de reconocerles a los sindicatos como derecho social económico la huelga, de implantar el salario mínimo, de contrato colectivo de trabajo, etc., se puso a discusión el artículo 5, en la sesión del 28 de diciembre después de que hablaron algunos oradores, tomó la palabra el Licenciado Macías para presentar en nombre de Carranza, un proyecto de bases sobre trabajo que, con ligeras modificaciones se transformó en el artículo 123. Es así, que en la memorable sesión del 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del citado artículo por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social".

Es indudable que nuestro artículo 123, marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo. No queremos afirmar que haya servido de modelo a otras legislaciones, ni que sea una obra original, sino tan sólo que es el paso más importante dado por un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora. Europa no ha conocido en términos generales nuestra legislación. La promulgación de la Constitución Alemana en Weimar, unido a la excelente literatura que desde un principio produjo, hizo que la atención del mundo se fijara principalmente en ella. La carencia casi total de estudios sobre

el derecho mexicano contribuyó también, a que fuera ignorado; apenas una que otra referencia se encuentra en los autores franceses y sobre todo los españoles.

Tampoco en nuestro artículo 123 completamente original, los legisladores mexicanos se inspiraron en las leyes de diferentes países: Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda, de tal manera que la mayor parte de las disposiciones que en él se consignaron eran ya conocidas en otras naciones. Más la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías a la Constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, si son propias del derecho mexicano fue en él, donde por primera vez se consignaron (13).

2.2.- LEYES LABORALES DE COMPETENCIA LOCAL.

La Fracción X del Artículo 73 del Proyecto de Constitución, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de

(13).- Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pág. 33-110.

trabajo. Dos razones hicieron a los constituyentes cambiar de opinión, la creencia que contrariaba el sistema federal y la circunstancia de que las necesidades de las entidades federativas eran distintas y exigían una diferente reglamentación. Ambas consideraciones decidieron al constituyente a otorgar facultades legislativas tanto al Congreso como a las Legislaturas de los Estados y a decir en el párrafo inductivo del artículo 123, que la reglamentación de las bases constitucionales debían hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región.

La solución dada por el Constituyente fue benéfica, basta recordar que en tanto todas las legislaciones de los Estados, expidieron en los años posteriores a 1918, las leyes correspondientes, el Congreso de la Unión, no pudo legislar para el Distrito Federal, y no porque hubieran faltado intentos ni proyectos, sino más bien, porque siempre intervienen consideraciones de orden político. Por otra parte en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República. Era más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que la de todo el país.

El proceso legislativo de los Estados, se inició con la Ley del 14 de enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, la ley que fue complementada con los riesgos profesionales el 18 de junio de

1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo de 1931.

Le siguieron en importancia las Leyes de Yucatán del 02 de octubre de 1918 expedida durante la gobernatura de Felipe Carrillo Puerto y del 16 de septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de éstas dos fechas se promulgaron las leyes de casi todos los Estados.

No podemos detenernos en el análisis minucioso de cada una de estas leyes, sólo vamos a tomar como referencia las leyes de Veracruz y Yucatán, para presentar sus puntos de mayor trascendencia. (14).

2.2.1.- LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ 1918 - 1924.

Esta ley tiene el mismo corte de la Ley Federal del Trabajo y fue de gran importancia al permitir el desenvolvimiento del derecho y la organización de la clase trabajadora.

(14).- Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 157-158.

CAMPO DE APLICACION.- La ley excluyó de los beneficios de la legislación a los trabajadores al servicio del Estado. Resolvieron las cuestiones en contra de la Ley de Veracruz, la de Coahuila, la de Chihuahua, la de Durango, la de Sinaloa, la de Sonora y la de Tamaulipas, aunque ésta con algunas restricciones.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- El Artículo 5 definió el contrato de trabajo como aquel en virtud del cual, una persona llamada trabajador presta a otra llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria.

En el mismo título se fijaron las reglas generales sobre capacidad, *formación de contrato, obligaciones de los contratantes, responsabilidad por falta de cumplimiento a las obligaciones contractuales o legales, causas justificadas de terminación, etc.*

SALARIO.- La Ley produjo los preceptos constitucionales y reglamento desde luego, la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, facilitando la realización de ésta importante garantía de la clase trabajadora.

PARTICIPACION EN LA UTILIDAD.- La exposición de motivos reconoció la dificultad que presenta la reglamentación del mandato constitucional:

"Sería preciso un laborioso estudio de las condiciones de las empresas para fijar el monto de las utilidades y la justa participación que en el correspondía a los obreros" (15).

Esta dificultad decidió al legislador a fijar como participación de los trabajadores en las utilidades el importe de un mes de salario, que se le pagaría anualmente como excedente del que hubiera devengado.

Las anteriores disposiciones fueron modificadas por la Ley del 5 de julio de 1921, que ordeno la comisión anual de las comisiones respectivas; fijó el procedimiento que debía seguir tres reglas fundamentales:

El Artículo 27 definió las utilidades como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

(15).- De Buen L. Nestor Op. Cit. pág. 331.

En el Artículo 30 se dispuso, que el tanto por ciento que a los obreros correspondiera nunca sería menor de diez; y

En el Artículo 31 se estableció finalmente, que las utilidades se repartirían entre los trabajadores en proporción a los salarios que hubieran percibido.

Los sistemas consignados en las demás leyes de los estados son variables; algunas, como la de Aguascalientes adoptaron el de la Ley del 5 de julio de 1921, suprimiendo el límite mínimo de diez por ciento que en ella se fijó. Otras como las de Campeche y Chihuahua fijaron el mínimo y el máximo que podía corresponder a los obreros, límites que fueron de cinco a diez por ciento.

CONTRATOS ESPECIALES.- La Ley reglamentó como contratos especiales, el trabajo agrícola, el de los domésticos, el de los empleados y el de los aprendices.

Respecto al trabajo agrícola se consideraron incluidos en el, según los artículos 43 y 47 al peón de campo, entendiéndose por tal, al trabajador de uno u otro sexo que desempeñan cualquier faena agrícola a destajo o a sueldo diario, al peón colono o arrendatario que trabajara directamente las tierras y no empleará a más de cinco peones de campo ni tuvieren capital mayor de cinco mil pesos, y por último, al empleado de campo.

La definición que de peón, colono y arrendatario proporciona el artículo 45 y debe entenderse en el sentido de que comprendía también al peón aparcerero. Y estas disposiciones fueron un paso firme en pro de la liberación campesina; desgraciadamente fueron suprimidas en la Ley Federal del Trabajo; se encuentran disposiciones análogas en la mayor parte de las leyes de los estados, mejorando algunas las de Veracruz.

La reglamentación de los demás contratos especiales no presenta diferencias de importancia con la legislación actual, por ello nos abstendremos de su análisis.

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES DE EDAD.- Los Artículos 85 a 93 se ocupaban de ésta materia con relación a las leyes anteriores, se encuentra ya la definición de las labores que se consideren insalubres y peligrosas definiciones que pasaron a la legislación vigente.

El Artículo 91 modificó la regla contenida en la Fracción V del Artículo 123 Constitucional, disponiendo que las mujeres gozarían de ocho semanas de descanso, *cuatro antes y cuatro después del parto, disfrutando durante ese tiempo de la mitad de su salario.* En la exposición de motivos se dijo que así se daba cumplimiento al precepto de la Constitución, al no aumentar la obligación de pago del salario, a la vez que le hacía llenar mejor su finalidad.

ASOCIACION PROFESIONAL.- El Artículo 142 de la ley, define al sindicato como la "agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes" *definición que corresponde al sindicato gremial, y cuando más, al de oficios* varios, forma de sindicación que se debe, según se ha hecho notar, a la evolución seguida por los trabajadores de Veracruz.

No es sino en la Ley de Tamaulipas del 6 de Junio de 1925, donde se habla del sindicato de industria como el constituido por trabajadores de varias profesiones y oficios, que contribuyan a la preparación y explotación de un mismo producto; concepto que hace pensar en el actual sindicato de empresa.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Establece el Artículo 21 de la Ley, que el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente; se define éste como el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida. El Contrato Colectivo debía celebrarse por escrito y únicamente las agrupaciones obreras legalmente reconocidas podían pactarlo con el patrono. De la definición de la ley no puede desprenderse la verdadera naturaleza del contrato colectivo, y ahí veremos las dificultades que se han presentado en la práctica al interpretar esos artículos como antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

La mayor parte de las leyes siguieron a la de Veracruz, así por ejemplo, en el Artículo 10 Fracción II de la Ley de Campeche, se le definió como el celebrado con un sindicato de trabajadores para la presentación del servicio por varios de sus miembros, conceptos vagos e imprecisas que en realidad, no se refieren a la verdadera naturaleza del contrato colectivo.

En la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 3 de agosto de 1923, y la de Colima del 21 de noviembre de 1925, se precisó un poco más el concepto. El Artículo 3 de la Ley de Jalisco define al contrato colectivo como la convención celebrada por los sindicatos o confederaciones de obreros con un patrono, con un sindicato o confederación de patronos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades de contratos individuales de trabajo, definición que aunque imperfecta, sobre todo si se le relaciona con el Artículo 117 de la misma ley, según el cual quedaban obligados por el contrato colectivo todos los miembros de las agrupaciones trabajadoras, miembros de un sindicato o patronos, miembros de una agrupación o patronos que los hubiere celebrado, ofrece ya los caracteres fundamentales del contrato colectivo.

HUELGAS.- Existen sobre el particular dos disposiciones de importancia en la Ley de Veracruz:

La primera se encontraba en el Artículo 154 y decía: "La huelga puede tener por objeto:

I. Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses. Disposición que contenía el establecimiento del arbitraje obligatorio para decidir los conflictos que hubieren dado lugar a las huelgas

III. Apoyar otra huelga lícita (16).

El sistema no fue seguido uniformemente por los estados; algunas veces reprodujeron el artículo, otras, como en la de Campeche, agregaron nuevas fracciones, y otras, como la de Jalisco, se limitaron finalmente, a reproducir el texto constitucional.

DERECHO INTERNACIONAL.- La ley del 15 de enero de 1925 previno, al modificar la fracción II del Artículo 33 de la Ley del Trabajo, en la cual los

(16).- De Buen L. Nostro Op. Cit. pág. 332.

patrones estaban obligados a emplear en sus negociaciones por lo menos, un 80% de trabajadores mexicanos.

La reforma tuvo gran trascendencia, pues significó una decidida protección a los trabajadores mexicanos en la competencia que en las empresas extranjeras les hacían los nacionales de otros países y dio lugar a una interesante controversia:

¿ Estaban obligadas las empresas a sustituir a los extranjeros por mexicanos, cuando no llenará el porcentaje fijado en la nueva ley?; ¿Debian por el contrario, respetarse los contratos y las situaciones jurídicas creadas al amparo de la Ley anterior?. Esta controversia fue el origen de la importante tesis que sobre retroactividad de las leyes del trabajo, ha sentado la Suprema Corte de Justicia.

RECURSOS PROFESIONALES.- La ley no consiguió sino algunas disposiciones, dejando a una ley especial el cuidado de reglamentar ampliamente la materia, lo que se hizo el 28 de junio de 1924.

Tienen las disposiciones respectivas la misma estructura de la Ley Federal del Trabajo, y contienen también el error de ésta, al autorizar el pago de indemnizaciones globales que en la práctica no han resultado. El monto de las

indemnizaciones era ligeramente mayor del establecido actualmente, pues el máximo para los casos de incapacidad permanente total era el importe de cuatro años de salario.

AUTORIDADES DE TRABAJO.- Siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon las Juntas Municipales de Conciliación y la Central de Conciliación y Arbitraje. Respecto al procedimiento este se dividió en dos etapas: la investigación, periodo en el que se ofrecían pruebas y la conciliación y arbitraje. La primera se llevaba a cabo ante las Juntas Municipales y la conciliación y arbitraje, ante la Central.

Las demás leyes de los Estados incurrieron en un error ocasionado por la tesis que sustentó en un principio la Suprema Corte de Justicia, sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sostuvo el Alto tribunal, que las Juntas carecían de imperio, y por lo tanto, no podían ejecutar su resolución; esto motivó que las Leyes de los Estados establecieran que una vez resuelto el negocio debía pasarse a los tribunales judiciales para la ejecución del Laudo.

2.2.2.- LAS LEYES DE YUCATAN.

La ley del Trabajo de Carrillo Puerto, del 2 de octubre de 1918, siguió los lineamientos generales de la Ley de Veracruz, y sólo subsistió de la Ley Alvarado, la terminología y la reglamentación de los convenios industriales.

La ley de Alvaro Torres Díaz, del 16 de septiembre de 1926, introdujo dos reformas de trascendencia:

La primera se refiere a las organizaciones de trabajadores, al disponer el artículo 104, que sólo tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivaran, las ligas de resistencia y demás asociaciones adscritas a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste, reforma que subordinó la organización de los trabajadores a un partido político del Estado.

La segunda se relaciona con el derecho de huelga pues en el Artículo 106 se estableció, que antes de declarar la huelga, debían los obreros someter el conflicto a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y que sólo en el caso de que no estuvieran conformes con el fallo, podían, de no acceder el patrón a sus peticiones, declarar la huelga. La modificación en

realidad hacía nugatorio el derecho de huelga, ya que no era lógico pensar que el patrono que tenía un fallo favorable, fuera a acceder a las demandas de los obreros, ni estos con un fallo contrario, persistieron en sus peticiones (17).

2.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1929, se dejó sentir la necesidad, de uniformar la legislación del trabajo para toda la República ya existían numerosos problemas que no podían resolverse por las autoridades locales, teniendo la necesidad de crear aun sin apoyo constitucional la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929, se publica la reforma constitucional a los artículos 73 Fracción X y 123 en su párrafo introductorio; desde ésta fecha corresponde al Congreso expedir la Ley del Trabajo, quedando derogadas las legislaciones en materia del trabajo de los Estados. La aplicación de la Ley se dividió entre las autoridades federales y locales.

El principio derivado de estas reformas fue la atribución a las autoridades locales, de la competencia general en la aplicación de la Ley, con la salvedad de

(17).- Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pág. 157-165.

las materias que se señalaron en la Fracción X del Artículo 73 constitucional, las cuales quedaron como competencia exclusiva de las autoridades federales del trabajo, correspondiéndole el conocimiento de los problemas que afectan a las más importantes industrias.

En el mes de julio de 1929, con fundamento en la Fracción X del Artículo 73 relativa a las facultades del Congreso y del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, se formuló el primer “Proyecto de Código Federal del Trabajo”, redactado por una comisión formada por los Juristas: Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, que se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil en honor al entonces Presidente de la República.

2.3.1.- EL PROYECTO PORTES GIL.

Fue el antecedente directo de la vigente Ley Federal del Trabajo, el Proyecto Portes Gil, aún cuando tienen diversos puntos en que difieren y a los que haremos referencia.

EL ESTADO PATRONO.- Estableció el Artículo 3 del Proyecto:

“Estarán sujetos a las disposiciones del presente código, todos los trabajadores y patrones, inclusive el Estado (la Nación, el Estado y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrona. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresa o servicios que pueden ser desempeñados por particulares”. La disposición desapareció de la Legislación vigente, pero ha sido uno de los principios más discutidos con posterioridad. (18).

En la exposición de motivos, se fundamentó la medida, diciéndose en términos generales, que si bien no era posible extender a todos los trabajadores y empleados del Estado los beneficios del Artículo 123, por que ello podría traer, en multitud de casos, la paralización de actividades públicas; pero había ocasiones en que la naturaleza del servicio no afectaba la vida del Estado, y así esos servidores estaban colocados en condiciones idénticas a las de los trabajadores de empresas privadas. Se agregó que la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, indicaba que en determinados casos los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los demás, por lo que una recta interpretación de esa fracción llevaba a la solución apuntada.

(18).- Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pág. 167.

CONTRATO DE TRABAJO.- El proyecto consideró que existían cuatro contratos de trabajo: el individual, el de equipo, el colectivo (aún cuando se dijo que este no era propiamente contrato), y el contrato-ley.

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

El Artículo 70 definió el contrato colectivo, como el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo, definición que es la reproducción del concepto Europeo de contrato normativo.

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

CONTRATOS ESPECIALES.- Se reglamentaron como contratos especiales, el de aparcería, el minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de aprendices, disposiciones que en su mayor parte pasaron a la legislación vigente.

ASOCIACION PROFESIONAL.- Se señaló en la exposición de motivos, como uno de los principios en que se había inspirado.

La asociación profesional, se dijo, tiene como característica la de representar el interés profesional o de clase. En esa virtud sólo las asociaciones mayoritarias pueden reunir ese requisito, lo que quiere decir que ellas deben ser reconocidas; además la existencia de agrupaciones minoritarias es una fuente de constantes disturbios entre los obreros, que la legislación debe evitar.

Por tales motivos el Proyecto, reconoció dos clases de asociaciones profesionales el sindicato gremial y el de industria, entendiéndose por éste, el que hoy se llama de empresa; y exigió para que se les considerará legalmente constituidas, que contarán con la mayoría de trabajadores de la profesión, en el

municipio en que se formará el sindicato gremial, o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuera industrial.

El principio fue rechazado en la Ley Federal del Trabajo, por estimarse que implicaba una restricción a la libertad de asociación profesional, esto es fomentaba el principio de la sindicación única; principio no consignado en nuestro Artículo 123 Constitucional.

HUELGA.- Respecto a la huelga volvió a imperar la vaguedad del texto constitucional.

Lo importante del proyecto en ésta materia, fue que se consignó el arbitraje obligatorio, si bien, sustentándose la tesis de que no era sino un arbitraje semiobligado. Declarada una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrono o trabajadores de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la Junta en los términos de la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, esto es a dar por terminados los contratos de trabajo, y si la negativa procedía del patrono, a condenarla al pago de las respectivas indemnizaciones, así como de la responsabilidad que resulte del conflicto.

RIESGOS PROFESIONALES.- En el proyecto se estableció el mismo sistema de la ley vigente, aunque aumentando las indemnizaciones en los casos de incapacidad permanente total al importe de cuatro años de salario. Cabe resaltar que además de las reformas realizadas a la Constitución, relativas a las facultades del Congreso y a la del proemio del Artículo 123; se planteó la reforma de la fracción XXIX relativa al Seguro Social.

2.3.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y SUS REFORMAS.

El Proyecto Portes Gil, fue objeto de numerosas críticas, al ser discutido en el Congreso, y la oposición que encontró, entre las agrupaciones de trabajadores y patrones, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, como apreciamos anteriormente; sino también la antipatía hacia Portes Gil, hizo que fuera retirado; dos años después en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero - patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil, y formular uno nuevo, el cual ya no llevaría el nombre de "Código", sino de "Ley" en cuya redacción tomó parte principal el Licenciado Eduardo Suárez. Aprobado por el Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, fue enviado al

Congreso, el que con algunas modificaciones fue aprobado el 18 de agosto de 1931.

El derecho mexicano del trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez, en los años inmediatamente posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo. Las asociaciones de trabajo lograron aumentar considerablemente, el volumen de los derechos y de las medidas de protección a los trabajadores. El derecho del trabajo, principia a vivir en los contratos colectivos, e hizo sentir la necesidad de reformar la legislación.

En el mes de agosto de 1934, se celebró en la Ciudad de México, un Congreso de Derecho Industrial, al que asistieron representantes del gobierno y de las principales asociaciones obrero - patronales y un grupo de profesores de Derecho de Trabajo.

Las conclusiones del Congreso, unidas a las experiencias de las autoridades del trabajo, sirvieron para la elaboración de un primer proyecto de reformas a la Ley. Era Jefe del Departamento, el Ingeniero Juan de Dios Bojórquez y la comisión que lo redactó, estuvo integrada por los Licenciados Alfredo Iñarritu y Vicente González González.

Más que un proyecto de reformas, era el proyecto de una nueva ley, con una nueva estructura y nuevos principios; no llegó a presentarse al Congreso, pero sirvió de base para los posteriores proyectos.

En los primeros meses del año de 1935, siendo Jefe del Departamento el Licenciado Silvabo Barba González, se integró una nueva comisión que redactó el segundo proyecto. Estuvo compuesta por los Licenciados Esteban García de Alba; Mario Sauza; Vicente González y González; Rubén Salido Orcillo y Mario de la Cueva, fue un proyecto marcadamente radical.

En el año de 1935, y con motivo del mensaje del Presidente de la República, se anunció el envío de un proyecto de reformar a la Ley, y sobre las bases de los anteriores, se redactó un tercer proyecto con una comisión integrada por los Licenciados José Cantú Estrada; León Orantes, Mariano Ramírez Vázquez; Manuel Villarreal, Gilberto Loyo y Mario de la Cueva, comisión que fue ayudada por varios médicos especialistas en la materia.

En la vida del derecho del trabajo mexicano, ha tenido gran importancia la reforma constitucional de 1929, que facultó al Congreso Federal, a expedir la Legislación del trabajo y otorgó competencia a las autoridades federales para conocer de ciertas materias. La tendencia general desde entonces es la ampliación de la competencia de las autoridades federales; a éste efecto la

Fracción X del Artículo 73 de la Constitución, ha sido objeto de diversas reformas, que culminaron en la reforma constitucional del 5 de noviembre de 1942.

En el año de 1933, como consecuencia de la reforma a la Fracción IX del Artículo 123 de la Constitución, se modificaron los artículos que se refieren a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, la Ley del 30 de diciembre de 1936, modificó el Artículo 80 e imputó a los patronos, la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal. En el año de 1941, se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelgas; y en el año de 1944, se promulgó una ley dictando los procedimientos para la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.

El ejecutivo federal, ha promulgado diversos reglamentos que completan la legislación: el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; el de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor y otros más. El mismo ejecutivo federal, por conducto de la Secretaría de Educación, ha dictado diversas medidas para el funcionamiento de las escuelas Artículo 123.

La reforma más importante ha sido la creación del Seguro Social, la idea cobró fuerza en el período Presidencial del General Alvaro Obregón, en el año de 1921. Se presentó a las Cámaras el primer proyecto de Ley sobre el Seguro Social el 6 de septiembre de 1929, se reformó la fracción XXIX, del Artículo 123 Constitucional y se declaró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

A partir de esa fecha, hubo diversos intentos para crear los Seguros Sociales, pero fue hasta el periodo del Presidente Manuel Avila Camacho, cuando se dictó; el 31 de diciembre de 1942 la Ley del Seguro Social (19).

(19).- De la Cueva Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pág. 50-61.

CAPITULO III

LA RELACION LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

La relación laboral es por esencia dinámica y estamos presenciando en nuestros días, la decadencia de los contratos. El Artículo 20 de la Ley vigente, considera que se entiende por relación de trabajo: cualquiera que sea el acto que le dé origen, "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario". Concluye dicho precepto afirmando que la relación de trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

El legislador no quiso no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario (20).

(20).- De Buen L. Nestor "Derecho del Trabajo Tomo II pág. 41.

3.1.- DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

Con el objeto de establecer la confusión hecha por nuestros legisladores, podemos afirmar, que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es simplemente imputable al patrón.

3.2.- LA EVOLUCION CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes, antes de haberse podido desligar de los contratos civiles, ya que durante mucho tiempo se equiparó a dicho contrato, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo.

Durante muchos años el contrato laboral, fue asimilado al contrato de arrendamiento, esta teoría tiene su origen en el derecho romano, la cual fue recogida por el Código de Napoléon y expuesta doctrinalmente por Planiol, ya que sostenía que la cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro. " Esta fuerza puede ser alquilada , y sostiene que es precisamente lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas; la suma debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenida por el número de días u horas que ha durado el trabajo".

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Phillippe Lotmar en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada, y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Cuando parecía que el contrato laboral iba a tener vida propia, Francesco Carnelutti, sostuvo que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa, salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa, al darse por terminado el contrato, adujo; que así como era posible comprar la energía eléctrica, se podría comprar también la energía humana.

Cuando se argumentó en contra de que la persona humana no podía comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó, que no se compraba la energía humana, simplemente su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos, con ello el contrato de trabajo quedó inmerso dentro del contrato de compraventa por mucho tiempo.

Sin embargo, con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compraventa, en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente un contrato de tracto sucesivo y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

Más tarde surgió una nueva tesis, la cual se debió a Chatelain y Valverde; quienes sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en éste contrato socios capitalistas y socios industriales, en el contrato de trabajo se encontraban de la misma manera, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades en la empresa.

La objeción de dicho criterio consiste en que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios, lo que no acontece en el contrato de trabajo. Además en el contrato de trabajo hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto en el de sociedad existe un trabajo en común.

Por lo tanto el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó en su forma más simplista a un contrato individual verbal,

Todavía nuestra anterior legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días.

El contrato de trabajo individual y verbal evolucionó a un contrato individual escrito, posteriormente a contrato colectivo de trabajo y finalmente a contrato - ley (21).

(21).- De Buen L. Nestor " Derecho del Trabajo Tomo 1 pág. 509-518.

3.3.- NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La relación laboral nace en el momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración, de acuerdo con el Artículo 35 de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa. Desde luego las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe precisarse con toda claridad, en que consiste dicha obra, que por ejemplo, puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso de precisarse el mismo, la fecha probable de entrega, etc.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, así pues en la práctica no se aconseja que se celebren

contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto, las indemnizaciones son muy altas; por ejemplo, si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos.

Si la relación excede de un año, se debe de pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios caídos.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, e inclusive se trasladan a otros lugares, por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente, por ejemplo, el ingeniero minero que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiado en un largo contrato por tiempo fijo.

El Artículo 40 de nuestra Ley Laboral previene que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

CAPITULO IV

AFECTION DE LA FUENTE DE TRABAJO.

4.1.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación; así a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Para lograr el objetivo del trabajo de investigación que se realiza, es necesario acudir a la presentación de algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 53 de la Ley en comento nos dice:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

Para un mejor entendimiento, estos Artículos a letra dicen:

Artículo 36.-El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.-El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinada. (25).

Continuando con el Artículo 53

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

V. Los casos a que se refiere el Artículo 434" (26).

(25).- Ley Federal del Trabajo.-Artículos 53, 36-38.

(26).- Ibidem. Artículo 53.

Dicho Artículo prevee:

Artículo 434.-Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industrias extractiva;

IV. Los casos del Artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos" (27).

(27).- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 434.

"Además de las causas anteriores de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, existen otras causas de terminación especiales para los contratos colectivos en el Artículo 401 y para los contratos-ley en el Artículo 421" (28).

De acuerdo al primer precepto mencionado se hace la siguiente transcripción.

"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 éste Título, por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento" (29).

(28).- Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina - Jorge Trueba Barrera.- Comentario al artículo 434.

(29).- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 401.

En relación a los contratos-ley, el Artículo 421 establece:

“El contrato - ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el Artículo 406”, (30).

Y el Artículo 406 textualmente dice:

“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.” (31).

Prosiguiendo con el texto del Artículo 421.

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de los trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga”. (32).

(30).- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 421.

(31).- Ibidem, art. 406.

(32).- Ibidem, art. 421.

En cuanto al Artículo 53, diremos que al discutirse la iniciativa de la Ley ante la Cámara de Diputados, se adicionó éste precepto con la Fracción V, relativa a la fuerza mayor, al caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia prima, la quiebra o cierre total de la negociación, normado en el Artículo 434.

El Artículo 54 dice: "En el caso de la Fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, sí lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes" (33).

Es importante añadir que en la práctica, resulta sumamente difícil encontrar trabajos compatibles con las incapacidades que hallan sufrido los trabajadores, que en tales casos, prefieren ser indemnizados. La Suprema Corte de Justicia estableció jurisprudencia publicada en el apéndice 1917 - 1965, en el sentido de que la indemnización fijada por el artículo 126 Fracción IX

(33).- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 54.

de la Ley anterior no procedía cuando el Seguro Social otorgaba la pensión de invalidez regulada por los Artículos 128 y 167 de la Ley del Seguro Social.

Si en el juicio correspondiente, no comprueba el patrón las causas de la terminación tendrá el trabajador los derechos consignados en el Artículo 48 de la Ley, y en tales casos la separación se reputa como despido injustificado.

4.2.- RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. Por lo que la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro como menciona la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

En vista de lo anterior, si el trabajador demanda un despido injustificado y la Junta resuelve a su favor, tendrá derecho a que se le pague la indemnización y demás prestaciones solicitadas conforme a la Ley; pero si el despido resulta ser justificado, a nuestro criterio, además de quedar exento el patrón de los

pagos demandados, deberá imponerse al trabajador una multa por la dolosa instauración de su demanda, en virtud de haber puesto a funcionar en forma innecesaria a la Junta, con esto se terminaría de alguna manera con tantos vicios por parte de los trabajadores, asesorados con el único fin de perjudicar al patrón.

4.3.- DIFERENCIA ENTRE RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Una vez hecho el análisis de ambas instituciones, se observará que su diferencia, y volvemos a salvar al caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

4.4.- ESTUDIO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De acuerdo con el Artículo 47 de la Ley, "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia;" (34).

De acuerdo a los diccionarios por probidad debe entenderse: rectitud e integridad en el actuar.

(34).- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 47.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante amparo directo 4453/55, probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar. Hay que subrayar que nuestra legislación laboral no se refiere en esta Fracción a la comisión de delitos, sino simplemente, a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias. Por ejemplo: si un trabajador roba a un patrón, éste podría rescindirle su contrato sin responsabilidad legal, con base en ésta Fracción aduciendo únicamente la falta de probidad y honradez, ya que si le imputa el delito de robo tendrá que probarlo y acreditar que hubo apoderamiento de una cosa mueble, ajena sin derecho y sin permiso del dueño.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la Fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la Fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas, y objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que aquella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico, o droga enervante; salvo que, en éste último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Es de observarse que ya que la Ley no le proporciona otra alternativa a la parte empresarial, es de aconsejarse al patrón que tenga un especial cuidado en éste aspecto, en virtud de que como se ha señalado, el derecho laboral es eminentemente proteccionista de la parte trabajadora.

Surge una pregunta ¿ qué sucede si el patrón no da aviso al trabajador de la fecha o causa del despido, acaso la falta de dicho aviso lo invalida?

Con anterioridad a la última reforma de éste precepto que sostuvo que la falta de dicho aviso, no invalidaba el despido del trabajador y el patrón estaba en la posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estimará pertinentes en la audiencia de demanda y excepciones, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Este criterio fue corroborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, la cual opinó que el patrón que omita dar tal aviso se hacía acreedor a las sanciones pecunarias previstas por la Ley.

Con respecto a éste criterio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo ratificó en los siguientes amparos directos:

1748/73 de Jorge A. García Quintanilla

2650/73 de Everardo Hernández Pelayo

1449/74 de Teódula Carra

5303/72 de María Luisa Rivero, y

2924/75 de Graciela Saucedo

La nueva disposición previene que si no se da ese aviso a la Junta, ese sólo hecho bastará para que el despido sea considerado como injustificado, por lo tanto pensamos que éste criterio es antijurídico o injustificado por su propia naturaleza, independientemente de haberse efectuado el aviso. Es absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido, de un simple aviso administrativo de notificación.

Ahora bien considerando ese aviso, es impropio señalarse a la parte empresarial que el aviso debe dársele al trabajador y nunca al sindicato cuando el trabajador se niegue a recibirlo (lo que sucede con mucha frecuencia), deberá

hacerlo del conocimiento de la Junta como se establece en la Ley, pero cumpliéndose con los requisitos siguientes para salvar responsabilidades:

Que la persona que entregue el aviso, acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar el aviso en cuestión y el poder notarial correspondiente.

Se debe asentar el aviso, que el trabajador se negó a recibirlo, acreditando el hecho con dos testigos.

Se debe resaltar la causa o las causas que originaron el despido.

Hay que señalar el domicilio del trabajador, en donde se deba notificar tal aviso, generalmente se debe proporcionar el domicilio con que el trabajador fue dado de alta en el Seguro Social.

4.5.- SEPARACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La disolución de la relación del trabajo se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación del trabajo.

Separación se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente. Nótese que en el caso de la separación del trabajador se menciona únicamente la rescisión, porque si bien el trabajador puede en cualquier momento separarse del trabajo, únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposo del patrono tiene derecho a reclamar una indemnización.

Por lo tanto, el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas, actos unilaterales realizados por cuenta y riesgos del trabajador o del patrono, de tal manera que cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidad.

4.6.- CRITICA AL SISTEMA ACTUAL.

Dentro del estudio realizado del Artículo 47 de la Ley, señalamos que la nueva disposición contempla, que si no se da ese aviso a la respectiva Junta dentro del término de 5 días siguientes a la fecha de rescisión, éste solo hecho bastará para que el despido sea considerado como injustificado.

Este criterio es antijurídico, en virtud de que los despidos repito, por su propia naturaleza e independientemente del aviso de notificación, siempre serán considerados como justificados o injustificados, resultando absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido, de un simple aviso de notificación.

Se ha visto con gran claridad que desde que nació el Artículo 123 Constitucional con sus respectivas reformas y adiciones; y pese a las grandes discusiones que se entablaron en la Cámara de Diputados, el derecho laboral es esencialmente proteccionista de la clase trabajadora, con lo que estamos de acuerdo. Pero es importante señalar que vivimos en un mundo moderno mismo que ha venido evolucionando a gran velocidad en todos los aspectos: económico, político, social, científico, tecnológico; y la legislación no puede

permanecer estática pues debe ir a la par con los grandes cambios que deben y siguen suscitándose en el mundo, y ante ésta circunstancia necesita de un cambio.

Queremos señalar que no estamos en contra de que se pueda proteger a la clase trabajadora, pues la esencia constitucional que dio origen a que se elevara el Derecho Laboral al rango constitucional y de orden público, no es óbice para hacer notar que ese proteccionismo se ha venido desvirtuando, y porque no decirlo, lo han desvirtuado los mismos trabajadores, ya sea en su carácter de representante sindical o como simple trabajador, y esto ha traído muchas irregularidades que en la mayor parte de las ocasiones tienen severísima trascendencia, para lo parte empresarial desde el punto de vista económico.

También es importante discernir sobre la facultad potestativa de cualquiera de las partes de terminar la relación de trabajo de acuerdo con lo establecido por la Ley, en la práctica lo establecido es que normalmente los trabajadores al abandonar su trabajo sin ningún aviso, son quienes terminan con la relación de trabajo, dejando en estado de indefensión a la parte empresarial.

Hemos dejado señalado que nuestra legislación laboral debe sufrir cambios, pero estos cambios deben estar encaminados a proporcionar más

elementos de defensa a la parte empresarial, y no dejarlo como en muchas ocasiones o habitualmente en estado de indefensión, pues de ésta manera, y en beneficio de los mismos trabajadores, también debe protegerse la fuente de trabajo y como consecuencia la producción nacional.

Por todo lo anterior, creemos que no son suficientes los párrafos establecidos en el Artículo 51 de nuestra Legislación, pues no contempla lo comentado, perjudicándose a la parte empresarial, causándole graves daños tanto económicos como horas - hombre - trabajo, al dejar los trabajadores el empleo sin previo aviso, lo que necesariamente implica adicionar un párrafo a dicho numeral.

Práctica usual considerada indebida e ilegal de la parte trabajadora, que no obstante ser ellos los que agoten el acuerdo de voluntades pactado en el inicio de sus labores mediante un contrato de trabajo, sin derecho y fuera de todo régimen legal todavía demandan a la parte empresarial, desplazándole por virtud de la Ley en sus Reformas, la carga total de la prueba, práctica viciosa que los tribunales del trabajo por profilaxis procesal, deberían desechar con el solo hecho de calificar el escrito de demanda presentado por los trabajadores en la primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones y de pruebas, evitando así el gasto inútil de poner en movimiento a la Junta en beneficio de ellos mismos, a sabiendas de la falacia en que por sistemas, incurren los

mismos trabajadores o representantes, llámese líder sindical, abogado, etc.; planteando demandas por demás improcedentes, por supuestos despidos injustificados.

4.7.- PROPUESTA PARA DARLE SOLUCION AL PROBLEMA.

Desde que apareció por primera vez la Ley Federal del Trabajo, ha sufrido muchas modificaciones, mismas que se han dado para adecuar el momento a las necesidades de la clase trabajadora, más poco se ha transformado en beneficio de la clase empresarial, teniendo que buscar estos beneficios fuera de la Ley, apoyándose principalmente en el aspecto económico y las relaciones con gente influyente.

El considerar incompleto el contenido del Artículo 47 de la Ley, trae muchas críticas en favor o en contra; de su lectura se desprende que hay lagunas que afectan al sector empresarial, dejándolo en estado de indefensión, razón por la cual se propone la creación de un nuevo inciso que modifique el contenido del Artículo 47, obligando al tribunal laboral a calificar las acciones, logrando con esta un ahorro procesal, evitando gastos innecesarios de procedimiento intentados ante las Juntas.

Se propone también la creación de un nuevo párrafo al Artículo 51, obligando al trabajador a manifestar ante el patrón la terminación de la relación de trabajo, en los mismos términos que la parte empresarial está obligada a entregar a los trabajadores el aviso, de ésta manera se evita a las partes en conflicto dejarlos en estado de indefensión.

Por otro lado es necesario, que los tribunales del trabajo consideren en los abandonos clásicos que hacen los trabajadores de sus empleos, con la presentación de las consecuentes demandas, por falsos despidos injustificados, no sólo en liberar de la responsabilidad a la parte empresarial, sino establecer alguna sanción en contra de la parte trabajadora, responsabilizándola del compromiso contractual al prestar sus servicios en algún centro de trabajo.

Otra solución favorable al sector empresarial sería aclarar el último párrafo del Artículo 47 de la Ley, en el sentido de tener por válido el simple aviso a la Junta con notificación a la parte trabajadora, para cubrir su inminente responsabilidad en el conflicto laboral; de lo contrario seguirá la práctica habitual, injusta y viciosa, de que con la simple mención que haga la parte trabajadora en su demanda de no haberse dado el aviso de rescisión; corre no solo a cargo de la parte empresarial la presunción de un supuesto despido injustificado, sino la carga total de la prueba, en un hecho totalmente falso, y

además inventado por los representantes de los trabajadores, al plantear su acción.

Por todo lo expresado se considera una necesidad social y urgente la aclaración y modificación del único artículo que ha sido otorgado por la Ley Federal del Trabajo a la parte empresarial para su defensa, pues las modificaciones que se han hecho a ésta Ley, han estado dirigidos a la parte trabajadora, con sus mejoras y protección exagerada, olvidando a la parte empresarial que también forma parte de los sectores que conjugan para dar nacimiento a la Ley de la Materia, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional en su apartado "A".

"CONCLUSIONES"

Una vez realizado el análisis y estudio de los diversos aspectos relativos al Aviso de Rescisión de la Relación Laboral, por causas imputables al trabajador se formulan las siguientes conclusiones:

1.- El derecho del trabajo es dinámico por excelencia, pues los sujetos que en el intervienen y la relación laboral que los une, está en contacto directo con los cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos a que se ve sometido nuestro país en favor de un progreso; actualmente vemos que las relaciones laborales se internacionalizan, y que la competencia productiva exigirá calidad y precios en los productos, consecuentemente capacitación, responsabilidad y salarios justos para los trabajadores.

"BIBLIOGRAFIA"

OBRA S :

BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. Derecho del Trabajo U.N.A.M., México. 1981.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Obligaciones en el Derecho del Trabajo.
Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1977.

BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo.
Edit. Harla, S.A. México 1985.

CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Ed.5a Edit. Fuentes Impresores, S.A. México 1971.

DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed.3a. Edit. Porrúa, S.A. México 1979.

DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. 6a. Edit. Porrúa S.A. México. 1986.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.- Ed.3a. Edit. Porrúa, S.A. México 1984.

GUERRERO EUQUERIO. Derecho del Trabajo. Ed.3a. Edit. Porrúa, S.A.; México 1983.

GUERRERO EUQUERIO. Relaciones Laborales. Edit. Porrúa, S.A. México 1984.

MORALES HUGO ITALO. La Estabilidad en el Empleo. Edit. Trillas, S.A. México. 1987.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Resoluciones de los Tribunales de Amparo. Edit. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. Ed.2a. México. 1981.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir de 1980. Edit. Pac, S.A.; México. 1981.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Edit. Pac, S.A. México. 1989.

ROUAIX PASTOR. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917. Ed.4a. Edit. Labor. México. 1960.

SANTOS AZUELA HECTOR. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo.
Edit. Porrúa, S.A. México. 1990.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Actualización del
artículo 123 en la U.N.A.M. Ed. 3a. Edit. Porrúa, S.A. México 1975.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Leyes y
Códigos de México. Colección Porrúa Ed. 86a. Edit. Porrúa, S.A.; México. 1989.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES, Sustentadas por la Sala
Laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1955-1963. Edit. Mayo
Editores. México. 1965.

JURISPRUDENCIA 1917-1965 Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1965.
Actualización Laboral, sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de
Justicia de la Nación. Edit. Mayo Editores. México. 1968.

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN MATERIA
LABORAL.-Eduardo Pallares. Edit. Porrúa, S.A. México. 1976.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios Prontuario, Jurisprudencia y
Bibliografía. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. - Ed.51a. Edit.
Porrúa, S.A. México. 1989.