

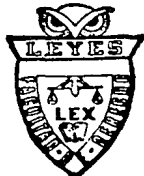


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS  
PRESTACIONES LABORALES

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
AURELIO DIAZ VALENZUELA



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E :

	PAG.
INTRODUCCION.	I
CAPITULO PRIMERO.	
CONCEPTOS GENERALES.	
1.1. RELACION LABORAL.	1
1.1.1. RELACION LABORAL ESCRITA.	7
1.1.2. RELACION LABORAL VERBAL.	8
1.2. PATRON.	8
1.3. TRABAJADOR.	15
1.3.1. TRABAJADOR DE BASE.	23
1.3.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.	23
1.3.3. TRABAJADOR EVENTUAL.	24
1.3.4. EMPLEADO.	25
1.4. ACCION.	26
CAPITULO SEGUNDO.	
ANTECEDENTES HISTORICOS.	
2.1. EPOCA COLONIAL.	32
2.2. MEXICO INDEPENDIENTE.	36
2.3. LA REVOLUCION MEXICANA.	41
2.3.1. ESTADO DE JALISCO	45
2.3.2. ESTADO DE VERACRUZ	46
2.4. LA CONSTITUCION DE 1917.	47
2.5. LAS LEYES SOBRE EL TRABAJO DE YUCATAN.	48
2.6. LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ.	49
2.7. LEY DEL TRABAJO DE 1931	51
2.7.1. REFORMAS DE 1936 (PAGO DEL SEPTIMO DIA).	52

	PAG.
2.8. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	54
2.8.1. LA SOCIALIZACION DEL DERECHO A LA VIVIENDA.	57

### CAPITULO TERCERO.

#### APLICACION DE LA LEY EN LAS PRESTACIONES LABORALES.

3.1. NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL.	63
3.1.1. DERECHO PUBLICO.	69
3.1.2. DERECHO SOCIAL.	71
3.2. LA INAPLICABILIDAD DEL DERECHO SOCIAL.	76
3.3. EL TRABAJADOR COMO TITULAR DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.	80
3.4. LAS PRESTACIONES LABORALES	84
3.4.1. EL AGUINALDO.	88
3.4.2. VACACIONES.	90
3.4.3. LA PRIMA VACACIONAL.	94
3.4.4. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.	95

### CAPITULO CUARTO.

#### LA PRESCRIPCION DE LAS PRESTACIONALES LABORALES.

4.1. FUNDAMENTO JURIDICO DE LA PRESCRIPCION.	101
4.1.1. CRITICA AL ARTICULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	103
4.1.2. ARTICULO 517 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	104
4.1.2.1. PRESCRIPCION DE UN MES	104
4.1.3. ARTICULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	110
4.1.3.1. PRESCRIPCION DE DOS MESES.	110
4.1.4. ARTICULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	112
4.1.4.1. PRESCRIPCION DE DOS AÑOS.	112
4.1.5. ARTICULO 520 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	115
4.1.5.1. PROCEDENCIA DE LA PRESCRIPCION.	115

	PAG.
4.1.6. ARTICULO 521 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	116
4.1.6.1. LA INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.	116
4.1.7. ARTICULO 522 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	118
4.1.7.1. COMPUTOS DE LOS PLAZOS DE LA PRESCRIPCION.	118
4.2. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	119
CONCLUSIONES.	121
BIBLIOGRAFIA.	124

## INTRODUCCION.

Con el presente trabajo no se pretende hacer en forma alguna, un análisis jurídico profundo sobre los problemas que enfrentan los trabajadores en lo que respecta a las prestaciones laborales y la prescripción de las mismas, ya que estamos conscientes que para adentrarse en cualquier rama del derecho se requiere una preparación y una capacidad de análisis muy cuidadosos, que sólo un jurisconsulto con amplia experiencia puede llegar a poseer.

El respeto a la ciencia del derecho, nos conduce a concluir que sólo llenando esos requisitos se podría elaborar una buena tesis sobre esta materia.

La inquietud que nos ha llevado a realizar el presente -- trabajo como tesis para titulación, es que la Ley Federal del Trabajo no es precisa y concreta en el sentido de cuáles son las prestaciones laborales que prescriben en un año, dejando -- así a voluntad del patrón el cumplimiento de sus obligaciones, mismo que por desconocimiento de la Ley o por el simple silencio de los trabajadores al ser despedidos, no les otorgan las -- prestaciones laborales a las cuales pudieran tener derecho por el servicio prestado.

Lo anterior, porque siempre hemos sido partidarios de que debe existir una sana relación entre patrón y trabajador, mis-

ma que debe radicar en el estricto cumplimiento de las disposi-  
ciones legales que la propia Ley establece para ambas partes, -  
que en base a su interpretación correcta, son indispensables -  
para los fines que se persiguen, como lo es la conjugación de\_  
voluntades en un fin superior que busca la paz social, que tie\_  
ne como meta sublime lograr el progreso de la Nación.

## CAPITULO PRIMERO.

### CONCEPTOS GENERALES.

#### 1.1. RELACION LABORAL.

Con motivo del quehacer humano en busca de satisfacer las diversas y múltiples necesidades que se le presentan en el devenir cotidiano de la vida, el hombre se ha visto en la imperiosa necesidad de desarrollar actividades que tienen como consecuencias, en las mayorías de las ocasiones, una relación laboral, misma que el Estado en su carácter de rector, tiene la obligación de vigilar que ésta se dé en el mejor equilibrio posible entre las partes involucradas, es decir, entre patrón y trabajador, siempre tratando de mitigar en un poco o en un mucho, la explotación del hombre por el hombre, como ha existido desde que el ser humano tuvo conciencia sobre su existencia en la faz de la tierra.

Por lo anterior, definiremos el concepto "relación laboral", la cual según establece el párrafo primero del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, "...es cualquiera -- que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Del concepto antes expuesto, podemos encontrar los siguien

tes elementos.

El acto que le dé origen, sobre esto diremos que podremos presumir que existe "relación laboral", cuando las partes se ponen de acuerdo, el trabajador a prestar un servicio y el patrón a pagar por ello un salario, esto es, que no necesariamente se requiere de un contrato de trabajo, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa o centro de trabajo, se le aplicará un estatuto objetivo, como lo es la Ley Federal del Trabajo.

La prestación de un trabajo personal, esto quiere decir, que de existir una "relación laboral" entre patrón y trabajador, necesariamente se requiere de un trabajo personal, prestado por el primero, ya que de no ser así, caeríamos en otra figura que llamaremos "intermediario", el cual es aquella persona física o jurídica que contrata la prestación de un servicio que lo realizará otra persona.

Subordinación, entendiéndolo como tal, no el trabajo servil, sino el compatible con la organización social contemporánea y la libertad individual del trabajador que realmente se relaciona con la tarea que debe cumplir dentro del establecimiento -- que lo ocupa, buscando así la preservación del orden jurídico, es decir, el sometimiento razonado a las normas de derecho, como condición sin la cual toda actividad resultaría inútil y anárquica.

Pago de un salario, lo que quiere decir, que toda persona ya sea física o jurídica, al recibir la prestación de un servicio, debe pagar por ello un salario, mismo que según el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo establece que debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la misma Ley.

La anterior definición, consideramos que contiene los elementos necesarios para tomarse como un buen concepto de lo que es la relación laboral, motivo por el cual nos adherimos a ésta.

Por otra parte, el Maestro Rafael Caldera, define a la relación laboral, como "La relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrón, cualquiera que sea el hecho que le dé nacimiento".<sup>1</sup>

Con el objeto de analizar la anterior definición, tomaremos en cuenta los siguientes elementos:

Relación jurídica, que en este caso, es el vínculo que une al trabajador con el patrón, trayendo como consecuencias que el primero se obliga a prestar un servicio al segundo, mismo que a su vez, se obliga a pagar por ello un salario, así co

---

<sup>1</sup> CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, T. I, segunda edición. Librería "El Ateneo" Editorial, Argentina 1961, p. 263.

mo proporcionarle todas las prestaciones que la propia Ley del trabajo determine.

Trabajador, refiriéndose a la persona física que prestará el servicio personal al patrón, quien puede ser una persona física o moral, no existiendo para este último una característica específica, es decir, que patrón, tanto puede ser una persona física como una persona jurídica o colectiva (asociación -- anónima, civil u organización, etc.).

Patrón, quien como se dijo en el párrafo anterior, puede ser una persona física o moral, siempre y cuando se considere como tal.

Cualquier hecho que le dé nacimiento, esto es, que se presume la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, según lo establece el artículo 21 de nuestra Ley respectiva, la cual crea una presunción juris tantum, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiere dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto laboral, lo que implica que el patrón para evitarse la aplicación de -- esta consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo en sí misma e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20, ya citado.

la primera consecuencia que trae aparejada la relación la

boral, consiste en que una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que dio origen y adquiere una vida independiente, por lo que sin duda subsistirán los acuerdos o cláusulas - que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, aunque la vida, la evolución y la rescisión de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias. Por lo que debemos considerar que existe relación laboral, cuando alguien trabaja para otro, percibiendo por ello un salario.

De la definición anteriormente expuesta, podemos encontrar que no se menciona que por el trabajo recibido se debe pagar un salario, mismo que consideramos un elemento fundamental en toda relación laboral.

Por otro lado, en el Diccionario Jurídico Mexicano, se conceptualiza a la relación laboral como "...a la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".<sup>2</sup>

Al analizar el concepto anterior, pudimos encontrar los siguientes elementos:

---

<sup>2</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, T. VII, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1984, p. 415.

Prestación de servicios, entendiéndose como tal, el trabajo físico o mental en busca de satisfactores de las necesidades del ser humano, para lo cual el trabajador en este caso, - se sujeta a los lineamientos, instrucciones y órdenes que el patrón juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa.

Persona, a otra, refiriéndose con esto al trabajador y al patrón, quienes son dos elementos existenciales en toda relación de trabajo, es decir, que sin uno, no existe el otro.

Pago de un salario, lo que quiere decir que en toda relación laboral, por fuerza debe mediar un salario, como consecuencias de la prestación del trabajo, mismo que traerá beneficios al patrón. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la práctica aparece a posteriori, es decir, como una contraprestación al trabajo realizado.

Acto que lo haya motivado, con lo que se quiere decir, al igual que en la primera definición, que con independencia del acto que le dio origen a la relación laboral, ésta pasa a ser adoptada por la Ley Federal del Trabajo vigente, misma que por ser un estatuto regulador de las relaciones entre trabajador y patrón, en caso de conflicto entre las partes, estará para darle a cada quien lo que le corresponde, es decir, la aplicación de la justicia.

De la anterior definición, nos referiremos a la idea de "prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario", misma que consideramos altamente sugestiva y no existe el inconveniente en declarar que es teóricamente correcta, tomando en cuenta la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, aunque no es posible que el ejercicio libre de ciertas profesiones como la Arquitectura y la Abogacía que son también prestaciones de servicios para otro, se encuadren dentro de las disposiciones del derecho laboral, por lo que debemos tomar como criterio diferencial, el hecho de que al pago de ciertos servicios profesionales se le denomina "Honorarios".

A excepción de la crítica realizada en el párrafo anterior, consideramos que es una aceptable definición, debido a que contiene los elementos necesarios para considerarla como tal.

Con relación a los conceptos expuestos acerca de la relación laboral, diremos que la misma la podemos dividir en:

#### 1.1.1. RELACION LABORAL ESCRITA.

Consideramos como tal, toda aquella relación de trabajo, en donde exista de por medio un contrato individual de trabajo, que según la parte final del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece "...es aquél por virtud del cual una per

sona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

### 1.1.2. RELACION LABORAL VERBAL.

Acerca de ésta diremos, que debemos concebir como una relación laboral verbal, toda aquella relación de trabajo, en -- donde no exista un contrato individual de trabajo, pero sí el consentimiento de las partes, para lo cual el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

### 1.2. PATRON.

Para que podamos entender que es un patrón, señalaremos -- que para que exista éste, se requiere de que haya una actividad que desarrollar, así como una persona que desee realizarla. Para poder entrelazar estos elementos, es necesario que comprendamos que para la realización de toda actividad se requiere de un esfuerzo, ya sea físico o mental o mixto, considerando a este último, como una combinación de físico con mental, -- trayendo como consecuencia un desgaste para aquél que la lleve a feliz término, motivo por el cual la persona física o moral beneficiada con ello, tendrá que retribuir al desgastado, que en este caso, es el trabajador.

Por lo anterior y tomando en consideración el artículo 10 de nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que define al patrón como "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De la definición antes mencionada, trataremos de analizar los siguientes elementos:

Persona física, misma que consideramos como tal, a todo ser humano, titular de derechos y obligaciones, que viene siendo el trabajador que proporciona al patrón un servicio a cambio de una contraprestación que se traduce en un salario, o el propio patrón que lo recibe, cuando no sea una persona moral, también conocida como persona colectiva o jurídica.

Persona moral, debemos entender como tal, a todas las personas colectivas, es decir, como lo señala el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, son personas morales: "La Nación, los Estados y los Municipios, así como las sociedades cooperativas y los sindicatos y otros organismos que para el desarrollo de sus actividades requieran de trabajadores".<sup>3</sup>

Sobre la utilización de servicios, diremos que en este caso la Ley es muy genérica, debido a que engloba como servicios

---

<sup>3</sup> Código Civil para el Distrito Federal, sexagésimaprimer edición, Porrúa, S.A., México 1991 p. 47.

a toda la actividad humana, con el fin de no entrar en detalle de ejecución, pues en caso contrario, tendría que enlistarse - cada una de ellas, trayendo como consecuencias que con los --- tiempos modernos que vivimos quedarían fuera de ella muchas ac tividades nuevas que a diario surgen.

Por último la definición que nos encontramos analizando, - se refiere a trabajador o trabajadores, por lo que diremos que trabajador, es "toda persona física que presta a otra, física\_ o moral un trabajo personal subordinado". Este trabajador siem pre será elegido de acuerdo a las necesidades e intereses del\_ patrón, quien busca en todo momento sacar el máximo provecho - de la aptitud de quien le presta un servicio, con el propósito de incrementar su producción y calidad de lo que produce, con\_ la finalidad de estar a la altura de sus competidores en la de manda y mercado, trayendo aparejado con ello ganancias a su em presa que a la vez puede beneficiar al trabajador en el reparto de utilidades de la misma.

En torno a la crítica que se le puede hacer a la citada - definición, diremos que en la parte final de ésta, se debía in cluir la frase "pagando por ello un salario".

Por otra parte, el Maestro Guillermo Camacho Enriquez, de fine al patrón, como "...el que se beneficia con el servicio - personal y quien ejercita la facultad de dar órdenes y de impo

ner reglamentos al trabajador que le está subordinado".<sup>4</sup>

De la definición en cuestión, analizaremos los siguientes elementos:

El beneficiado, que es la persona física o moral, es decir, el patrón, quien desea obtener satisfactores del servicio prestado por el trabajador, quien pone a disposición de éste, sus energías para que sean canalizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa, la cual siempre buscará la mayor producción con el mínimo de inversión.

El servicio personal, se refiere a que el trabajo debe ser prestado únicamente por el individuo que se comprometió a ello y no por otra persona, porque entonces se caería en el intermediarismo, que viene siendo que una persona entre en contacto con otra u otras, para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario, es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona. Es decir, que caeríamos en el absurdo de pensar que varias personas desarrollen un trabajo que es propio de un individuo.

La facultad de dar órdenes, consiste en dirigir la actividad

---

<sup>4</sup> CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo, T. 1, S/e. Temis, Bogotá, Colombia 1961, p. 259.

dad del trabajador dentro del centro de trabajo, derecho que se le otorga al patrón, debido a que está pagando los servicios que le proporciona el trabajador, por lo que se considera que el que paga tendrá derecho a mandar de acuerdo a sus intereses, pero siempre dentro de un marco legal, es decir, que no podrá dar órdenes contrarias a la Ley y a las buenas costumbres.

En lo que respecta a la aplicación de reglamentos, señalemos que en nuestro caso, sólo nos referiremos al reglamento interior de trabajo, el cual según la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 422, establece que éste "...es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento", mismo que cuando menos debe contener en su cláusula do: la hora de entrada y períodos de reposo durante la jornada; días y lugares de pago; normas para prevenir los riesgos de trabajo, con el objeto de conseguir la mayor seguridad y constancia en el desarrollo de las actividades de la empresa. Debemos aclarar que en lo referente a las disposiciones obligatorias para los patrones que contiene la definición anterior, es con relación a las obligaciones que tiene el patrón para con sus trabajadores en estricto apego a la Ley respectiva, es decir, pagar los salarios, así como el otorgar todas las prestaciones a que tenga derecho.

Sobre el elemento trabajador, diremos que éste siempre se

rá una persona física, capaz de proponerse fines libremente y encontrar los medios para realizarlos, haciendo que trasciendan de la esfera ideal al mundo de los hechos, debiendo contar con ciertas características, tales como domicilio, nombre, capacidad legal, estado civil, etc.

Analizando la subordinación, esta situación de dependencia que establece el contrato y el poder que uno de los contratantes se reserva sobre la persona del otro, ha creado cierta desmoralización en las masas obreras, a la cual no le suena bien, como es comprensible, la palabra subordinación.

Por esta razón podría decirse que nuestra ciencia pudo no haber estado feliz al elegir este término, porque, en realidad, la situación del trabajador, por lo menos dentro del contrato, no es exactamente la del subordinado.

En realidad, cuando se dice que el contrato de trabajo establece entre dos personas "una relación jurídica de poder", - una relación de subordinación o dependencia personal establecida por razones jurídicas y no políticas, se hace simplemente referencia al derecho, es decir, a la posibilidad normativa -- que se ha reservado una de las partes de dirigir la actividad de la otra en el plano de trabajo en su interés personal o de la empresa, buscando mayor producción que traerá como consecuencias mayores ganancias.

Según el análisis de la definición expuesta, encontramos que también le falta que se diga que por ello el patrón deberá "pagar un salario", motivo por el cual no, nos adherimos a --- ella.

Por otra parte, citando al Maestro Baltasar Cavazos Flores, quien a su vez cita a Manuel Alonso García, quien señala que patrón es "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".<sup>5</sup>

Realizando un análisis de la definición en cuestión, podemos encontrar los siguientes elementos:

Persona natural o jurídica, que en este caso se refiere a la persona física, que como lo señala el Maestro Eduardo García Máynez, que "El sujeto físico es persona en su calidad de intermediario entre la realidad y los valores, o sea, en cuanto puede intuir y realizar éstos, haciendo que trasciendan de la esfera ideal al mundo de los hechos".<sup>6</sup> Que en este caso, es el que recibe los beneficios de los servicios prestados, viendo con ello incrementado su capital.

---

5 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, - tercera edición, Trillas, México 1983, p. 83.

6 GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. trigesimaséptima edición, Porrúa, S.A., México 1985, p. 276.

Respecto a los productos, éstos serán para el patrón, --- quien siempre tendrá derecho sobre los mismos, ya sean positivos o negativos, debido a que está haciendo una inversión para obtenerlos, para lo cual ha creado su empresa, misma que en un estado de equidad, buscará retribuir lo justo al trabajador para que en base a una buena relación laboral se produzca más y de mejor calidad.

Sobre la obligación, ésta se refiere a que el patrón debe satisfacer un salario al trabajador, que nunca podrá ser menor a lo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, mismo que puede ser en efectivo o mixto, o sea, parte en efectivo y parte en especie, como viene siendo en algunas ocasiones, la llamada "despensa" o "canasta básica".

Según el análisis de esta última definición, consideramos que es la que más se encuadra dentro del contexto laboral, debido a que entre sus elementos se encuentra el relativo a la retribución que debe hacer el patrón al trabajador por el servicio prestado.

En conclusión, consideramos que la definición de patrón debe quedar de la siguiente manera: "...como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo pagar por ello un salario o una contraprestación".

### 1.3. TRABAJADOR.

Para que podamos adentrarnos en la definición de trabajador, diremos que el Derecho del Trabajo, nació en base a esta figura, con el fin de proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, a quien se propone asegurar una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo, de ahí que concebimos que el hombre-trabajador, es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

Por lo anterior, señalaremos que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, establece que trabajador "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Con relación a la definición citada, encontramos que contiene los siguientes elementos:

Persona física, que es todo sujeto individual, titular de derechos y obligaciones, quien además cuenta con las siguientes características: capacidad, domicilio, nombre propio y estado civil, con lo que, lo podemos diferenciar de las demás -- personas de su género. La persona física es titular de derechos porque su vida y su actividad se relaciona con los valores jurídicos.

Las personas morales, son las personas colectivas como ya se mencionó de acuerdo a lo establecido en el artículo 25 del

Código Civil vigente para el Distrito Federal.

En lo que se refiere a trabajo personal, se debe entender que la obligación de prestar el servicio corresponde a la persona que se obliga a ello, es decir, que lo debe desempeñar el propio trabajador, porque en el caso de que se haga sustituir por otra persona, caeríamos en la situación denominada "cuije", que es la persona a la cual se le paga una cantidad menor de la que recibe el titular, práctica generalizada en la industria textil y en el trabajo de maniobras de servicio público"<sup>7</sup>

Sobre la subordinación, diremos que ésta debe entenderse de una manera general, en base a la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual el primero se obliga a prestar sus servicios, debiendo recibir -- por ello las instrucciones al respecto, mientras que el segundo tiene la facultad de dirigir la actividad dentro de su centro de trabajo en busca del mejor aprovechamiento del trabajador.

Pero la subordinación no debe entenderse que es el trabajador quien se subordina al patrón, sino en lo que se refiere a la forma de trabajo.

---

7 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - T. I, Décimaprimer edición, actualizada por Urbano Farías, Porrúa, S.A., México 1988, p. 392.

Respecto a la definición expuesta, diremos que coincidimos en su primera parte, pero no estamos de acuerdo en lo final, ya que se debería de agregar el pago de un salario.

Por otra parte, según Javier Fernández Micheltoarena, citando a la Ley del Contrato de Trabajo Española, en su artículo 10, indirectamente define al trabajador como "La persona -- que participa en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o prestar un servicio, a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de -- tal carácter, bajo la dependencia de ésta, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella".<sup>8</sup>

Analizando dicha definición podemos encontrar los siguientes elementos:

Persona que trabaja, refiriéndose al que realiza la actividad, quien es partícipe de la producción en beneficio de la empresa o industria para la cual labora, debiendo cumplir con las actividades establecidas en el contrato de trabajo, mismo que también debe ser observado por el patrón para no caer en extralimitaciones de funciones.

---

<sup>8</sup> FERNANDEZ MICHELTORENA, Javier. Derecho del Trabajo, S/e. Europa, S.A., España 1973, pp. 73-74.

Al hablar del ejercicio voluntariamente prestado, diremos que en ello se encuentra implícito un consentimiento, el cual cumple una función importante en un contrato de trabajo, debido a que coincide con el principio de honestidad y buena fe -- que debe imperar en las relaciones entre los hombres, por lo que se autoriza en base a los artículos 47 y 51 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, para que la parte engañada termine la relación laboral.

Con relación a las facultades intelectuales y manuales, diremos que se refiere a que toda persona que desarrolle una actividad, por sencilla que ésta sea, forzosamente tendrá que poner en ella parte de su intelecto, es decir, el uso de la razón, además de la destreza que necesariamente se adquiere a través de la práctica.

Sobre la obligación, manifestaremos que ésta será el acatamiento de las órdenes o instrucciones por parte del trabajador, quien pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo para que éste la dirija conforme a sus intereses, pudiéndose entender como sinónimo de subordinación, sólo en el sentido de que el trabajo deberá realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo dentro de la empresa o centro de trabajo.

En lo referente a la remuneración, podemos considerar co-

mo tal, al salario que percibe el trabajador por sus servicios prestados al patrón, misma que puede ser en moneda de curso legal o mediante otras prestaciones, consideradas en especies, - como son despensas u otras.

Sobre esta definición, diremos que no estamos de acuerdo, debido a que sólo se refiere a que el trabajador participe en la producción, dejando cerrada la posibilidad de prestar servicios, mismo que indica en la parte central de dicho concepto.

Por otra parte, para el Maestro Roberto Muñoz Ramón, trabajador es "La persona física que libremente presta a otra un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado".<sup>9</sup>

Con motivo del análisis de la anterior definición, encontramos los siguientes elementos:

Persona física, quien es el que presta a otro un trabajo, pudiendo ser ese otro, igualmente persona física o persona jurídica, mismo que por el trabajo recibido deberá pagar una remuneración, misma que puede ser en efectivo o en especie o mitad efectivo y mitad en especie, siempre y cuando cubra en lo posible el desgaste físico y mental ocasionado al trabajador.

---

<sup>9</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, -- S.A., México 1983, p. 19.

Libremente, ello quiere decir que el trabajador es libre para decidir si presta o no su fuerza de trabajo, en el entendido que si lo acepta, estará en cierta forma sujeto a recibir instrucciones, en el sentido de cómo desarrollar o realizar la actividad para la cual fue contratado.

En lo que respecta al elemento que indica que el servicio se debe de prestar a otra persona, esto lo consideramos que se refiere a que el trabajador puede tener como patrón a una persona física o a una jurídica, tomando en consideración que en la actualidad lo que impera son las sociedades anónimas.

Sobre la prestación del trabajo, como ya lo hemos hecho notar en definiciones anteriores, éste siempre será en forma personal, ya que en caso contrario caeríamos en otra figura -- que ya comentamos en páginas anteriores.

En lo que se refiere a la subordinación, señalaremos que ésta es básica para la preservación de un orden jurídico, es decir, el sometimiento razonado a las normas de derecho, como condición sin lo cual la actividad resultaría inútil. Actualmente se entiende como subordinación, no al trabajo servil, sino el compatible con la organización social contemporánea y a la libertad individual del trabajador que realmente se relaciona con la tarea que debe cumplir dentro del establecimiento -- que lo ocupa.

Sobre la licitud, haremos mención al párrafo primero del artículo 5º Constitucional, el cual establece que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito".

Acercas del elemento remunerado, diremos que debemos estar conscientes de que todo trabajo prestado debe recibir una contraprestación, traducido en salario, mismo que como "en teoría" lo establece el artículo 90 de la propia Ley Federal del trabajo en su párrafo segundo "...debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Con relación a la definición anteriormente expuesta, consideramos que contiene los elementos suficientes para constituirse en una aceptable conceptualización de lo que es un trabajador, motivo por el cual nos adherimos a ella.

Por otro lado, debido al problema de la denominación de los trabajadores en función de la naturaleza de la relación laboral establecida, misma que suele estar dominada por la práctica contractual. La Ley Federal del Trabajo al respecto, recoge la experiencia de los contratos colectivos y alguna interpretación jurisdiccional, pero su tratamiento es más moderado en cuanto al número de categorías que el de la práctica indus-

trial y comercial, razón por la que daremos a conocer algunas clasificaciones de trabajadores:

#### 1.3.1. TRABAJADOR DE BASE.

El cual según el Maestro Néstor de Buen, "Son aquellos -- que desempeñan una actividad normal de una empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza sólo durante determinadas épocas del año".<sup>10</sup>

Ahondando en el tema, el Maestro Mario de la Cueva, señala que trabajadores de base "Son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación".<sup>11</sup>

#### 1.3.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Para poder entender el título sexto del capítulo segundo de nuestra Ley Federal del Trabajo, que se refiere a esta clase de trabajadores, es necesario saber el por qué la Ley les -

---

10 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I, quinta edición actualizada, Porrúa, S.A., México 1983, p. 61.

11 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 392.

cambió la denominación de "Empleado de Confianza", por la de -  
"Trabajador de Confianza".

Aunque debemos tener presente de que algunas personas no\_ están de acuerdo con la denominación de trabajador de confianza para determinados trabajadores, porque eso parece dar a entender que los sindicalizados no gozan de confianza.

La misma Ley establece el tipo de trabajador que reúne -- las características para considerarse como tal y señala expresamente que este carácter no lo da la denominación que se le - dé al empleo, sino a la función que realice el trabajador; no\_ sometién dose al mismo régimen a los trabajadores sindicaliza-- dos y a los de confianza.

Dicho cambio se debe a que se quiso dejar consignado, con mayor precisión, que dicha persona es trabajador y que única-- mente en función de ciertas características especiales están - sometidos en algunos aspectos a una reglamentación especial, - lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consig-- nan en la Ley, tales como: aguinaldo, vacaciones, prima vaca-- cional, prima de antigüedad, percepción de un salario, así co-- mo una remuneración por trabajos extraordinarios.

### 1.3.3. TRABAJADOR EVENTUAL.

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, trabajador eventual, "Es aquél cuya prestación de servicios resulta incierta en cuanto a duración, aunque en principio limitada y relativamente breve, de manera que en cualquier momento puede dejar de prestar sus tareas a un patrono".<sup>12</sup> Tal puede ser la situación de los sustitutos y la del personal tomado por re cargo o atraso de tareas o para función muy transitoria.

La contratación del trabajador eventual, si bien es por tiempo indeterminado, se halla supeditada a la prestación de un servicio de índole accidental.

Aunque desempeñe sus tareas ocasionalmente, para una obra determinada y aún cuando su trabajo se reduzca a la especial naturaleza de la misma, no por eso deja de ser una empresa de trabajo continuo. Así por ejemplo una empresa importante puede contratar los servicios de trabajadores eventuales para cumplir ciertas tareas, finalizadas las cuales los contratados cesan al servicio de la entidad; y no por ello la empresa deja de proseguir sus actividades con los trabajadores permanentes.

#### 1.3.4. EMPLEADO.

Generalmente se designa con este nombre "...al funciona--

---

<sup>12</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VI, décimacuarta edición, Heliasta, S.R.L., Argentina 1980, pp. 451-452.

rio técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público".<sup>13</sup>

#### 1.4. ACCION.

Con relación a que como ciudadanos mexicanos debemos tener noción de que en nuestra legislación existe un derecho que denominamos de "acción" para poder acudir ante las instancias correspondientes en petición de que se nos haga justicia cuando consideramos que hemos sido objeto de un daño o perjuicio - en nuestra persona, familia o patrimonio; a continuación daremos a conocer la conceptualización que sobre ello tienen algunos ilustres estudiosos del derecho.

Al respecto, el Maestro Néstor de Buen, nos dice que acción "Es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por parte de la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición"<sup>14</sup>

Analizando la definición anterior, podemos encontrar los siguientes elementos:

Derecho, entendiéndose como tal, la facultad que tiene todo individuo de exigir ante las instancias respectivas, lo que

---

13 CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. T. III, p. 75.

14 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, S.A., México 1988, p. 245.

por ley le corresponde, lo cual es base en una clara comprensión de las relaciones que constituyen un ordenamiento jurídico.

Organización jurisdiccional, la cual trata de la cuestión sobre el ámbito material de validez del orden jurídico nacional, presentándose como el problema de hasta donde llega, en relación con sus subordinados, la competencia del Estado. Esto es, que el Estado puede regular la conducta humana en muy diferentes aspectos y en muy distintos grados, en el entendido de que mientras mayor sea el número de materias reguladas por el orden jurisdiccional, más amplia es su esfera material de validez, limitando con ello más la libertad personal de los individuos.

Autoridad, refiriéndose en este caso, al órgano jurisdiccional, el cual tiene la facultad de ordenar o ejecutar en un momento dado, una sanción en contra del infractor de una norma jurídica.

Violación del derecho de petición, esto es con relación al artículo 8º Constitucional que a la letra dice: "Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.- A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autori-

dad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de -  
hacerlo conocer en breve término al peticionario".

Consideramos que la anterior definición es suficientemen-  
te aceptable, aunque diferimos en la frase "y su desconocimient  
to", ya que consideramos que debería de decir "y su no acata-  
miento".

Por otra parte, según el Diccionario Enciclopédico de De-  
recho Usual, establece que acción "Es un derecho p<sub>u</sub>blico subjet  
tivo que tiene el individuo como ciudadano, para obtener del -  
Estado la composición del litigio".<sup>15</sup>

De la definición anteriormente expuesta, analizaremos los  
siguientes elementos:

Derecho Público subjetivo, esto es, considerando al dere-  
cho público como aquél que establece derechos y deberes entre\_  
el Estado por una parte y, personas privadas por la otra, es -  
decir, que cuando el Estado es, directa o indirectamente una -  
de las partes involucradas en la solución del conflicto, debet  
considerarse como un derecho público, y subjetivo, cuando se -  
tiene la facultad de exigir de otra persona que haga o se abs-  
tenga de hacer tal o cual cosa.

---

15 CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. T. I., p. 71.

Individuo como ciudadano, refiriéndose a un status personal cuya adquisición y pérdida se encuentran regulados por el derecho nacional y el derecho internacional. El orden jurídico nacional hace del ciudadano la adquisición de ciertos deberes y derechos, mismos que se obtienen al cumplir la mayoría de edad, es decir, al cumplir los 18 años y que no esté sujeto a ninguna de las fracciones del artículo 450 del Código Civil vigente en el Distrito Federal.

Composición del litigio, que quiere decir, la integración de los fenómenos de la conflictiva social, pues como lo menciona el Maestro Cipriano Gómez Lara, quien a su vez hace alusión a Carnelutti, en el sentido de que el litigio "...es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro".<sup>16</sup>

Con relación a la definición que anteriormente analizamos, consideramos que reúne los elementos necesarios de una buena conceptualización, motivo por el cual nos adherimos a ella.

Por otra parte, el Maestro Trueba Urbina, define al derecho de "acción" como "El Derecho Público potestativo en virtud del cual la persona puede dirigirse a los tribunales de justicia para obtener una decisión jurisdiccional, que implique, ge

---

<sup>16</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, séptima edición, UNAM, México 1987, pp. 17-18.

neralmente respecto a otra persona, constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas".<sup>17</sup>

De esta definición podemos analizar los siguientes elementos:

Derecho Público potestativo, al cual debemos considerar como la facultad que el Estado le otorga a cada uno de sus subordinados para poder acudir ante él, en demanda de justicia, cuando se considere o se presuma que sus derechos han sido violados, ya sea por el propio Estado o por algún particular.

Tribunales de Justicia, debemos considerar a éstos, como órganos dependientes del Poder Judicial, encargados de desempeñar las funciones jurisdiccionales, mismos que después de una secuencia de etapas que deben llevarse a cabo en todo proceso, van a determinar u obtener una decisión jurisdiccional, es decir, basándose en las leyes y reglamentos respectivos, sacarán en conclusión a quien de las partes en conflicto le asiste la razón.

Decisión jurisdiccional, ésta la debemos entender como sinónimo de declaración o condena, misma que viene siendo como -

---

17 TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición actualizada y comentada, Porrúa, S.A., México 1978, p. 209.

lo mencionamos anteriormente, la conclusión a que llega el órgano jurisdiccional para dictar una sentencia en un conflicto de intereses determinado.

Relaciones jurídicas, esto es, referente a la violación de normas jurídicas, mismas que fueron creadas por el derecho para regular la conducta del individuo en su entorno social, con la finalidad de mantener la convivencia dentro de la sociedad que nos rodea, la cual también tiene el deber de respetar la individualidad de cada uno de sus integrantes.

Con el análisis de la anterior definición, consideramos que cuenta con los elementos necesarios para ser una buena conceptualización de "acción", aunque creemos que por lo extensa de la misma cae en sinonimia.

## CAPITULO SEGUNDO.

### ANTECEDENTES HISTORICOS.

#### 2.1. EPOCA COLONIAL.

Con respecto a las prestaciones laborales en esta época, - diremos que eran mínimas, en virtud de que el trabajo de la -- misma estaba sujeto a dos regímenes, según se tratara del tra-- bajo de la ciudad o de la mano de obra indígena, o sea, el tra-- bajo del campesino.

El trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general - bajo sistemas corporativos, que era la forma que prevalecía en esa época en toda Europa, por lo que es explicable que al lle-- varse a cabo la conquista de nuestro territorio, se traslada-- ran a México las instituciones que se conocían y practicaban - en la Península Ibérica.

Fue así como se implantó en nuestro país el régimen corpo-- rativo, mismo que era en todo coincidente con el régimen corpo-- rativo de Europa. Sin embargo, conviene anotar las siguientes\_ singularidades:

1. Los estatutos de las corporaciones no se hicieron ex-- tensivos a la masa indígena, es decir, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que qui

sieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza, debido a que sólo podían establecerse escuelas para enseñar, por los españoles, prohibiendo la práctica de ese oficio a los indígenas.

2. Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna, se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

3. Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de "Ordenanzas de la ciudad de México", a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo. Sin embargo, y seguramente por la presencia de las grandes masas indígenas, su aplicación no fue jamás tan rigurosa como lo fue en el Viejo Continente.

La mano de obra indígena fue algo deliberado y premeditado por los conquistadores al someter a la esclavitud a los indios, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América, pero fueron tan enormes los abusos cometidos con ellos, que se hizo necesaria la intervención de los Reyes de España para librarlos y protegerlos de la ambición con-

quistadora, por lo que fueron elaboradas las Leyes de India para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación laboral.

Las Leyes de Indias que tocaron la materia de trabajo constituyeron un verdadero código en esa especie. Algunas de ellas regularon el contrato de trabajo, sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato al período de un año.

Otras leyes regulaban el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran íntegro el salario; otras se ocuparon de establecer la obligación de pagar el salario en dinero, señalando términos para hacer el mismo, que fue de 8 días; se previno el pago personal del salario, o sea en "propia mano" del trabajador, se establecieron en algunas de las leyes y para determinadas actividades diversos montos de salarios, que pueden considerarse como verdaderos casos de salarios mínimos. Para acentuar esa protección, se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.

Otras leyes como lo dictada por el Emperador Carlos V el 21 de septiembre de 1541, obligaron al descanso semanario en domingo, otras más prohibieron la contratación de indígenas pa

ra ser trasladados de un lugar de residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas; de la misma manera, se obligó a los patrones a curar a los indios enfermos, y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos.

Por lo que respecta al trabajo del campo, se instituyó el "pejugal", es decir, la entrega de una porción de tierra al peón para ser cultivada por él en beneficio propio, con aperos, animales y útiles de labranza del patrón.

Los domésticos gozaban además de su salario, de los beneficios de la alimentación y de la habitación, de la curación en caso de enfermedad y del entierro en el de muerte.

Todavía más, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado y acierto de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaran o faltaran al cumplimiento de sus disposiciones.

Cabe citar, como medida de previsión social, las reducciones de indios criados para evitar la dispersión y el alejamiento de los centros urbanos y que ellos adoptaran para eludir las cargas, las vejaciones y los trabajos forzosos a que los conquistadores sometieron a la población nativa. En las reducciones no podían residir ni españoles, ni mulatos, ni negros.<sup>18</sup>

---

18. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Quinta edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1971, pp. 38-39.

## 2.2. MEXICO INDEPENDIENTE.

Durante esta época no existieron grandes cambios con relación a las prestaciones a los trabajadores, es decir, que este movimiento no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la ciudad de México, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso. al triunfo del mismo.

Las artesanías constituidas por personas especializadas - en un oficio, que requerían un largo aprendizaje, conservaron sus regímenes de privilegios, debido en gran parte a la riqueza de sus respectivas cofradías y de las circunstancias mismas de la preparación de sus miembros.

Las leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reformas, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización. Al perder las cofradías y archicofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones dejaron de tener base de sustentación que había prolongado su existencia.

A medida que fueron cayendo en desuso las ordenanzas, algunas de las actividades, aquellas que podrían considerarse estrechamente relacionadas con las necesidades de la población, fueron objeto de una regulación, la que se llevó a cabo por medio de reglamentos, mismos que vinieron a sustituir a las orde

nanzas de gremios, los cuales tuvieron por objeto proteger los intereses del público, algunos de ellos se preocuparon por atender los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad.<sup>19</sup>

Con lo anterior, nos damos cuenta que la condición del --peonaje mexicano no había mejorado con la Independencia. Demasiados ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos laborales.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1943, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataban de fomentar la protección de los trabajadores con la creación de fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, cajas y bancos de ahorro.<sup>20</sup>

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Antonio López de Santa Anna, -

---

19 Ibidem. p. 40

20 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I. sexta edición, Porrúa, S.A., México 1986, p. 292.

con el fin de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individual y liberal, imperante en esa época.

Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso de Constituyentes, que se reunió en la ciudad de México entre 1856-57, y dio como resultado la Constitución de 1857. - La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individual y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas a las prestaciones laborales, como las propuestas del constituyente Ignacio Ramírez, quien pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez, habló Ignacio L. Vallarta, quien con un pensamiento acentuadamente liberal, se pronunció en contra del primero, señalando que la industria en nuestro País estaba en pañales, y si se trataba de proteger al trabajador se estaría arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Aquí estuvo el gran error de Vallarta, debido a que Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del País, sino que únicamente trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba en nada la marcha de la industria.<sup>21</sup>

---

21 Ibidem. p. 293.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como Emperador, quien en contradicción con el grupo de hombres que lo habían elegido como tal, elaboró una legislación social, tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, motivo por el cual expidió la ley denominada "Ley del Trabajo del Imperio" del 1º de noviembre de 1865 que consignó la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas -- en donde hubieran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.

En la década última del régimen del General Porfirio Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos -- del trabajo: el 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El Gobernador Bernardo Reyes, por su parte, impulsó fuertemen-

te el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley Francesa de 1898, el 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados, como aquél que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad total o permanente.<sup>22</sup>

Por otra parte en el año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón y en el cual se analizaba la situación del país de esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Conteniendo además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayorías de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de menores de 14 años; jornada de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fá-

---

22 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 43.

bricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.<sup>23</sup>

### 2.3. LA REVOLUCION MEXICANA.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, - hasta hacerse incontenible en 1910, debido a que la población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y - una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otro lado, la clase media se ahogaba -- frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres -- despertaron y se prepararon para lo que sería la Revolución Mexicana.

Al triunfo de ésta, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República, el Señor Francisco I. Madero, iniciándose con ello una nueva era política, económica y social. Como primer paso social, se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, en el cual se creaba la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria,-

---

<sup>23</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición, Porrúa, S.A., México 1988, pp. 57-59.

para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo; manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la industria laboral.

Entre otras actividades el Presidente Madero auspició la formulación de los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de prestaciones laborales.<sup>24</sup>

Víctima de la traición, el Presidente de la República, -- Don Francisco I. Madero, y el Vicepresidente, José María Pino Suárez, fueron asesinados el 22 de febrero de 1913, desencadenándose con ello, la revolución constitucionalista jefaturada por Don Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, en contra del usurpador Victoriano Huerta y sus secuaces, que para vergüenza suya y de los que lo acompañaron en la consumación de sus delitos y en sus tropelías contra las libertades políticas, no los perdona la historia.

Por lo que al triunfo del ejército constitucionalista, -- Don Venustiano Carranza, "pronunció importante discurso el 24 de septiembre de 1913, expresando por primera vez el ideario social de la Revolución Constitucionalista, mismo que quedó de la siguiente manera:

---

24 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría - Integral, segunda edición actualizada, Porrúa, S.A., México -- 1972, p. 12.

a) El contrato de trabajo que comprende los principios -- acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal o, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.

b) Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; prohíbe ocupar a unos y otras en labores insalubres y peligrosas; en trabajos nocturnos; en horas extraordinarias; en centros de vicios. Reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia.

c) Asociación Profesional. La instituye en favor de los obreros y de los patrones y rodea su ejercicio de las debidas garantías.

d) Huelga. Otorga este derecho a los trabajadores para equilibrar la situación jurídica frente a los patrones.

e) Paros: Se refiere a los términos en que concede a los patrones la suspensión del trabajo. Previa autorización, cuando el exceso de producción lo haga necesario para mantener los precios en un límite costeable. Suspender los trabajos de sus factorías o comercios, lo que equivale a prohibir el uso de -- lock out o sea el derecho de los patrones de suspender al trabajador, a fin de obtener que el mismo se allane a sus pretensiones.

f) Servicios para la comunidad: Los necesarios para la so ciedad, el establecimiento de escuelas elementales y enferme-- rías, así como la obligación de destinar cinco mil metros cua-- drados de terreno para los servicios públicos, corren a cargo\_ del patrón cuando la localidad carezca de ellos.

g) Arbitraje: Instituye las Juntas de Conciliación y Arbi\_ traje para el conocimiento y decisión de los conflictos de tra\_ bajo.

h) Previsión Social: Declaró de utilidad pública las ca-- jas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas para los trabajadores e instituye\_ el patrimonio de familia.

i) Carácter imperativo de las normas legales. Las cláusu-- las (no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen re-- nuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los traba-- jadores, son nulas.

j) Generalidades: Las bases constitucionales rigen el tra\_ bajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y ade-- más el que dimana de todo contrato de trabajo.

k) Los Congresos de los Estados fueron facultados para le\_ gislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases ante--

riores".<sup>25</sup>

Haciendo uso de las facultades que les otorgaba el artículo 123 Constitucional, la mayoría de los Estados de la República, expidieron leyes de trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma que se consideraron de mayor importancia para la solución de sus problemas laborales, entre los que sobresalieron:

### 2.3.1. ESTADO DE JALISCO.

En dicha Entidad, el 2 de septiembre de 1914, Manuel M. - Diéguez, emite una Ley, en la cual se consigna el descanso dominical (con determinadas excepciones); las vacaciones de 8 -- días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y - en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecisiete horas, con dos horas de descanso al medio día; se establecen san - ciones para los que trabajen en los días de descanso y vacacio - nes y concede la denuncia pública por violaciones a la Ley.

Posteriormente "el 7 de octubre del mismo año, surgió la - Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, misma que reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, así como algunos capítulos de previsión social y creó en -

---

25 TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 48.

la Entidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje".<sup>26</sup>

### 2.3.2. ESTADO DE VERACRUZ.

A).- Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, quien el 4 de octubre de 1914, emite una Ley sobre el trabajo, que consagra el descanso semanal.

B).- Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, "el 19 de octubre de 1914. Mario de la Cueva anota que tuvo enorme resonancia y que sirvió para preparar la legislación futura. - De sus disposiciones pueden destacarse las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingo y días festivos, con determinadas excepciones y el salario mínimo, -- que podía pagarse por día, semana o mes. La Ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo la enfermedad derivada de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de mantener médico adecuado. Por otra parte, imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

---

<sup>26</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 320.

La existencia de Tribunales de Trabajo, denominados "Juntas de Administración Civil", así como de los Inspectores del trabajo, también fue prevista".<sup>27</sup>

#### 2.4. LA CONSTITUCION DE 1917.

Debemos tener presente, que las revoluciones transforman al Derecho y por ende al Estado, por lo que en nuestro país la revolución democrática de 1910-1916 originó no sólo el cambio de estructuras políticas, sino que creó nuevas estructuras sociales que fueron plasmadas en nuestra Constitución de 1917 -- que introdujo en sus textos derechos sociales, tal como lo hemos explicado anteriormente, originando con ello una nueva --- Constitución con preceptos sociales en función protectora y -- reivindicatoria de obreros y campesinos que por primera vez en la historia se consagraban en una Ley Fundamental; por esto -- nuestra Constitución de 1917, resultó ser la primera declaración de derechos sociales del mundo. Desde entonces la formulación de los derechos sociales en las Constituciones está íntimamente ligada a la transformación del Derecho del Estado.

Las Constituciones del pasado eran de corte clásico, es decir, se concretaban a establecer los derechos del hombre, la organización de los poderes públicos y la responsabilidad de -

---

<sup>27</sup> Ibidem. p. 521.

los funcionarios. Al redactarse la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1971, se operó un cambio trascendental en la Ley suprema al incluir derechos sociales. Desde ese momento nuestra Carta Magna dejó de ser una constitución política y se convirtió en una Constitución político-social, al elevarse el Derecho Social a la categoría de norma fundamental.

La Constitución político-social, es la conjugación en un solo cuerpo de leyes fundamentales de materias que integran la Constitución Política y de estratos, necesidades y aspiraciones de los grupos humanos que forman el subsuelo ideológico de la Constitución social; es correlación de fuerzas políticas y sociales, elevadas al rango de normas fundamentales. Dicha constitución se caracteriza por su esencia político-social, incluyendo en su sistemática derechos individuales y derechos sociales: Reglas especiales en favor de los individuos vinculados socialmente, o bien, de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles.<sup>28</sup>

## 2.5. LAS LEYES SOBRE EL TRABAJO DE YUCATAN.

En esta Entidad, el General Alvarado, expidió dos leyes en materia de trabajo: La del 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley -

---

28 Ibidem. p. 241

del Trabajo del 11 de diciembre del mismo año, que junto con - leyes Agrarias de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre fueron conocidas como las cinco hermanas. El segundo ordena--- miento laboral citado, contenía algunos principios que luego - se incorporarían al artículo 123 Constitucional; reglamentó as pectos del derecho individual, como la jornada máxima de traba jo, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los Contratos Colectivos y las huelgas, estableció las Juntas\_ de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene\_ y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.<sup>29</sup>

## 2.6. LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ.

Esta Ley fue promulgada el 14 de enero de 1918, siendo el primer cuerpo de leyes en todo el Continente Americano en el - cual se codificó el derecho del trabajo, misma que sirvió de - modelo a las leyes estatales posteriores y operó como antecede--- dente y guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El crecimiento constante de la organización obrera convir tió a muchos problemas de trabajo en verdaderos conflictos so-

---

29 DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Tra bajo, Porrúa, S.A., México 1988, p. 41.

ciales que rebasaban la jurisdicción de una sola Entidad Federativa. La amplitud inter-estatal de los conflictos, robusteció la intervención administrativa, especialmente la del Ejecutivo Federal, mismo que al intervenir en la solución de los conflictos de trabajo, tuvo la necesidad de proponer principios y fórmulas de equidad que crearon, junto a la legislación del trabajo de los Estados, un derecho consuetudinario de aplicación nacional.

La imposibilidad jurisdiccional de las autoridades del trabajo locales para resolver los conflictos que abarcaban dos o más Entidades Federativas, motivó que el 27 de septiembre de 1927, el Ejecutivo de la Unión, sin apoyo constitucional, expediera un decreto creando una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que conociera sobre los conflictos en las industrias de carácter nacional (Ferrocarrilera, petrolera, minera, etc.).<sup>30</sup>

En virtud de lo anterior y con el fin de conseguir la unificación nacional de la legislación del trabajo y salvar los escollos de la falta de constitucionalidad en que se había incurrido, con fecha 6 de septiembre de 1929, el Poder Constituyente Permanente reformó los artículos 73, fracción X y 123, párrafo primero de la Constitución, reservando exclusivamente

---

30 MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. I, Teoría Fundamental, Porrúa, S.A., México 1976, pp. 101-102.

al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del trabajo, con lo que se creó una nueva Ley.

## 2.7. LEY DEL TRABAJO DE 1931.

Con fecha 28 de agosto de 1931, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el Territorio Nacional. El método de codificación utilizado en esta Ley, fue el de catalogar 11 títulos de la siguiente manera: el 1º Disposiciones generales; 2º Del Contrato de trabajo; 3º Del Contrato de Aprendizaje; 4º De los Sindicatos; 5º De las coaliciones, huelgas y paros; 6º De los riesgos profesionales; 7º De las prescripciones; 8º De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9º Del procedimiento ante las Juntas; 10º De las responsabilidades; y 11º De las sanciones.

No puede negarse, que a pesar de que esta Ley fue objeto de múltiples críticas durante el tiempo que estuvo vigente en el período comprendido del 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, reguló en forma existosa las relaciones obrero-patronales, cumpliendo ampliamente su cometido y promoviendo eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los

conceptos elogiosos siguientes: "Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función para lo que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberán corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de producción".<sup>31</sup>

#### 2.7.1. REFORMAS DE 1936 (PAGO DEL SEPTIMO DIA).

Con fecha 20 de febrero de 1936, se hicieron reformas en el sentido, de que el trabajador por cada seis días de trabajo deberá de disfrutar de un día de descanso por lo menos, según se establece en los artículos 123, fracción IV de la Constitución y 69 de la Ley Federal del Trabajo, advirtiéndose que ni la Constitución ni la Ley, instituyen el descanso semanal, sino un día de descanso por cada seis días de trabajo.

A partir de esa fecha se obligó al pago del descanso, in-

---

<sup>31</sup> Ibidem pp. 203-204.

terpretándose la disposición, en el sentido de que el trabajador, para tener derecho al día de descanso semanal, necesariamente tiene que trabajar seis días, aun cuando no sean los de una semana; pueden ser de una decena o de un mes; de todas maneras al completarse el período de seis días, el patrón está obligado a conceder el descanso con pago del salario diario. - La práctica que se sigue consiste en añadir al monto del salario diario la parte proporcional del descanso; así lo sanciona el artículo 72 de nuestra Ley Federal del Trabajo. "No es necesario entonces trabajar seis días, para que se genere el derecho al descanso remunerado. Aunque hay que tener presente que procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, según lo establece su artículo 71. El propio precepto indica que los trabajadores que presten servicios en día domingo, recibirán una prima adicional, equivalente al 25% del monto del salario de los días ordinarios, independientemente del disfrute -- del día de descanso que les corresponda, pues si no se le otorgara, recibiría triple salario por el descanso no disfrutado, más el subsidio del domingo, medidas ambas establecidas con el propósito de impeler al patrón al cumplimiento de la Ley.

El descanso semanal según la convención número 14 de la Organización Internacional del Trabajo aprobada por México, debe abarcar un período de 24 horas como mínimo".<sup>32</sup>

---

32 CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. pp. 125-126.

## 2.8. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Quizá en el lenguaje habitual de nuestros líderes sindicales, la palabra de mayor uso suele ser la de "conquista". Con ella se intenta hacer referencias a las ventajas logradas en la "lucha de clases". Esta expresión podría tener algún sentido cuando se hace referencia a la contratación colectiva efectuada limpiamente, entre empresas y sindicatos de los llamados "rojos". No lo tiene, en cambio, cuando las "conquistas" son simplemente el medio de cubrir las apariencias y de dar aspecto de discusión a lo que sólo es amigable composición entre dirigentes corruptos y empresarios. Y cuando se habla de "conquistas" a nivel de Constitución de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la Ley Laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de "conquistas" en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro Derecho del trabajo no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir que no sea merecido. La Ley del primero de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el Gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista, sino una dación generosa. En términos de derecho ci

vil podríamos comparar la situación con un "enriquecimiento -- sin causa", si es que no tiene la que la vox populi le atribuye.

Relata Mario de la Cueva, a propósito de la Nueva Ley, -- que el Presidente López Mateos había nombrado una comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo. Dicha comisión quedó integrada con el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como Subsecretario y Secretario del ramo y eminente ca tetrático; con el propio Maestro De la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el Maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del Maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el Presidente Díaz Ordaz, estimó oportuno que los sectores in-

volucrados nombraran comisiones para la discusión del proyecto con sus autores.

La clase patronal, formó una comisión con muy distinguidos especialistas (entre otros, la integraban, Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrío, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde) y otro tanto hizo el sector obrero, observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, de crítica feroz al anteproyecto, al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden Presidencial. Dice De la Cueva que de las sugerencias del sector obrero se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Formulado de nuevo el Proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes: Aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables. De estos últimos recuerda De la Cueva la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón, las normas sobre agentes de comercio, y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación

de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.

Estamos de acuerdo con De la Cueva cuando afirma que la Nueva Ley, en su elaboración "configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa".<sup>33</sup>

"La Nueva Ley entró en vigor el primero de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. La ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero debemos estar conscientes que en virtud de que nuestra economía es mixta, la ley fue creada para una economía capitalista y burguesa".<sup>34</sup>

#### 2.8.1. LA SOCIALIZACION DEL DERECHO A LA VIVIENDA.

Con motivo de la problemática existente por la carencia de viviendas higiénicas para los trabajadores, el día 17 de ma

33 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pp. 378-380

34 Idem.

yo de 1971, se llevó a cabo en Palacio Nacional, a instancias del Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría Alvarez, una reunión en la que participaron representantes de los trabajadores y del sector patronal y los funcionarios de más alto nivel del Gobierno de la República, encabezados por el propio Presidente.

Sería el objetivo básico de la reunión, de acuerdo a las palabras del Lic. Echeverría, examinar estos problemas, encontrar cauces más dinámicos para el diálogo, buscar el entendimiento claro y operativo entre el sector patronal y los trabajadores a través de la confrontación de sus respectivos problemas y de un análisis sereno sobre la realidad presente y futura del país.

Uno de los temas fundamentales tratado entonces fue el de la vivienda, presentado en una doble exposición de Gilberto Aceves Alcocer y J. Rafael de Regil en representación de trabajadores y empresarios respectivamente, que no dio mayores luces. Por el contrario el Arquitecto Joaquín Martínez Chavarría, Director de INDECO, con la representación oficial, había una exposición precisa del problema, a la vista de la Ley Federal del Trabajo. La relevancia social de esta disposición legal --diría Martínez Chavarría-- se presenta en toda su amplitud si estimamos que proporcionar vivienda al sector asalariado equivale a satisfacer necesidades habitacionales del 46% de la población económicamente activa del país.

Los requerimientos constitucionales y reglamentarios exigían soluciones individualizadas, lo que hacía más difícil encontrar un sistema barato y suficiente de financiamiento. El Director de INDECO propuso entonces un plan denominado VISTRAM-INDECO, cuyas líneas generales fueron las siguientes:

Como resultado de aquella reunión nació la comisión Nacional tripartita que presentó un nuevo estilo en la tarea de estudiar y resolver los más graves problemas nacionales. La quinta comisión presidida por Martínez Chavarría, tomó a su cargo el estudio de un sistema de vivienda para los trabajadores. En sus trabajos participaron gentes relevantes del movimiento obrero y de la iniciativa privada, además de un grupo selecto de asesores gubernamentales. Fue destacadísima la intervención del Senador Francisco Pérez Ríos, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad en la que ya funcionaba un plan de vivienda ciertamente efectivo. La presencia, entre los representantes patronales del Ingeniero Alejandro Alvarez Guerrero, del Lic. De Regil, del Lic. Humberto Escoto, entre otros, fue asimismo importante para el éxito de los trabajos. Del sector gubernamental, además de la participación del propio Ingeniero Martínez Chavarría, merece recordar la del Lic. Marcelo Javelly y la del Lic. Luis Ugalde - Alvarez.

En realidad llegó un momento en que la envergadura de la tarea exigió soluciones radicales, por lo que el propio Presi-

dente de la República intervino personalmente y con él varios miembros del gabinete.

La solución final fue la propuesta de una reforma constitucional a la transformación radical de la solución de la Ley de 1970, dando origen a la seguridad social habitacional. Es justo señalar la participación personal de diversos funcionarios como fueron: El Director del Banco de México, Lic. Ernesto Fernández Hurtado, bajo cuya dirección se realizaron los estudios actuariales, el Secretario de Hacienda y Crédito Público, Lic. Hugo B. Margain, Coordinador fundamental de los trabajos; el Lic. Rafael Hernández Ochoa, entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Presidente de la Comisión Tripartita y responsable fundamental de su éxito; el Lic. Porfirio Muñoz Ledo, autor de la exposición de motivos de la reforma constitucional que es un bellísimo documento, cuyo texto mereció la aprobación unánime de todos los sectores. De entre ellos -- destacó la participación personal del Lic. José Campillo Sáns, entonces Subsecretario de Industria y Comercio, quien tuvo a su cargo redactar el proyecto del articulado reformado para la Ley Federal del Trabajo.

La nueva solución venció el tabú constitucional y extendió el beneficio a todos los trabajadores. Fue audaz, en la medida en que se transformó un "derecho actual, concreto, vivo y vigente", como diría después De la Cueva, en su violenta crítica en contra de la reforma.

Bien cierto es que lo actual, concreto, vivo y vigente de ese derecho es totalmente discutible, pero en realidad si exigió una determinación especial al resolver el problema, en la reforma que se hizo a la Constitución, misma que apareció en el Diario Oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972, señalando la reforma a la fracción XII del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución que había sido decretada el 22 de diciembre de 1971, cuyo texto es suficientemente expresivo y que dice lo siguiente:

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

Se considera de utilidad pública la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conformes a los cuales los trabajadores po

drán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, - están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, octava edición, Porrúa, S.A.; México 1990, pp. 269-272.

## CAPITULO TERCERO.

### APLICACION DE LA LEY EN LAS PRESTACIONES LABORALES.

#### 3.1. NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL.

El estudio de las relaciones jurídicas nos revela que podemos clasificarlas desde el punto de vista del contenido patrimonial o moral de sus objetos, en dos especies: a) Relaciones jurídicas de cambio y b) Relaciones personales; y desde el ángulo visual de la divergencia o convergencia de sus fines, - en otras dos especies: c) Relaciones jurídicas individualistas y d) Relaciones jurídicas comunitarias.

Por lo que examinaremos detenidamente cada una de estas cuatro especies de relaciones jurídicas para determinar en cuál de ellas queda encuadrada la relación laboral.

a) Las relaciones jurídicas de cambio son las relaciones inherentes a objetos susceptibles de valoración económica, que forman parte de un patrimonio y que pueden ser transmitidos de ese a otro patrimonio.

Ejemplo clásico de este tipo de relación jurídica, - la encontramos en la relación que surge de la celebración de un contrato de compra-venta, en virtud del cual un sujeto transmite una cosa y el otro sujeto paga un precio.

La relación laboral no es una relación de cambio porque el trabajo forma parte de la personalidad del hombre, motivo por el cual no es susceptible de valoración económica, no forma parte de un patrimonio y, consecuentemente, no puede ser transmitido a otro patrimonio.

b) Las relaciones jurídicas personales son las concernientes a objetos preferentemente de naturaleza moral, no susceptibles de valoración económica y que, por lo tanto, no forman parte de un patrimonio; por ejemplo: las relaciones inherentes al derecho a la vida o a los derechos de familia.

De las relaciones jurídicas personales pueden derivarse consecuencias económicas -derechos a la sucesión o derechos a alimentos-, sin que esto implique que se transforme su naturaleza esencial en relación no patrimonial.

El objeto moral de las relaciones es lo relevante en ellas y es lo que las diferencia de las relaciones jurídicas de cambio que contienen objetos económicamente valorables.

La relación de trabajo es una relación jurídica-personal porque la actividad laboral es un objeto moral: el trabajo como actividad humana radica en los procesos anímicos y corporales del ser humano, consistente en los mecanismos espirituales y resortes fisiológicos del hombre, estriba en las fuerzas na-

turales -psíquicas y físicas- de los trabajadores.

En razón de lo anterior, concluimos que la naturaleza de relación laboral es un vínculo personal que liga directamente a la persona de los trabajadores con la de los patrones.

De las relaciones de trabajo derivan consecuencias económicas -por ejemplo: Derecho a recibir un salario o derecho a participar en las utilidades-, sin que esto implique modificación de su naturaleza esencial de relación jurídico-personal de contenido moral.

Pero la relación laboral, no solamente es una relación personal, sino también en ciertos aspectos es una relación individualista y en otras, fundamentalmente, es una relación comunitaria.

c) En las relaciones jurídicas individualistas los fines de las partes son divergentes y, consecuentemente, los derechos y deberes que se otorgan e imponen son distintos para cada parte; por ejemplo: en la compra-venta el comprador quiere adquirir la cosa y el vendedor obtener el precio y sus deberes y derechos son distintos: pagar el precio y entregar la cosa, y sus derechos correlativos.

En la relación laboral también encontramos fines divergentes

tes de las partes: el fin del patrón es ser titular de los frutos de ese trabajo. La divergencia de los fines de origen a -- los derechos individualistas; por ejemplo: el derecho del trabajador a recibir el salario y el del patrón a ser beneficia-- rio de los frutos, y sus derechos correlativos.

Sin embargo, los fines más importantes de la relación laboral no son los divergentes sino, por el contrario, los con-- vergentes.

d) En las relaciones jurídicas comunitarias los fines de las partes convergen; en estas relaciones las partes persiguen alcanzar un fin común y, en consecuencia, los derechos y deberes, que se otorgan e imponen, son comunes para las partes.

El ejemplo, por excelencia, de relación jurídica comunitaria es el de la relación societaria, en la cual encontramos -- una conexión recíproca de las partes para alcanzar un fin común.

En las relaciones comunitarias se efectúa una interpenetración entre los derechos y deberes de las partes porque participan en algo que les es común -en el fin mutuo- y, en el -- cual, se hallan precisamente fusionados. En las relaciones jurídicas comunitarias se da, a la vez, una interpenetración parcial de las conductas por medio de las cuales l sujetos vin-

culados cumplen sus deberes y ejercitan sus derechos de tal manera que se produce una fuerte solidaridad constitutiva de una comunidad.

En el año de 1963, en que se reglamentó la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se terminó con la independencia y contraposición de algunos de los fines de los trabajadores y de los patrones, haciéndolos coincidir en un objetivo común: Obtener utilidades para recibir -- una parte de ellas.

Al quedar vinculados concurrentemente los fines de los -- trabajadores con los del patrón, y los de los trabajadores entre sí, se estructuró, entre ellos, una relación jurídica comunitaria.

A la luz de este análisis, contemplamos en las relaciones de trabajo una interpenetración de los derechos y deberes de los trabajadores y patrones en algo que les es común -en el -- fin mutuo de obtener utilidades para recibir una parte de --- ellas- y, en el cual, precisamente se fusionan.

Entre los derechos y deberes comunitarios que en razón -- del fin común se otorgan e imponen a los trabajadores y patrones y a éstos entre sí, encontramos los siguientes derechos: -

De participar en las utilidades, de capacitarse y adiestrarse, derivados de la antigüedad -como preferencia para ascensos o para no ser suspendidos o reajustados-, etc.

En las relaciones de trabajo se presenta también una interpenetración de las conductas por medio de las cuales los trabajadores y patrones cumplen sus deberes y ejercitan sus derechos, de tal manera que se produce una fuerte solidaridad constitutiva de una comunidad de trabajo.

En resumen, y congruentemente con los desarrollos anteriores, podemos concluir que: La naturaleza de la relación laboral, "es la de una relación personal comunitaria, misma que surge del principio de dignidad consagrado por nuestro ordenamiento laboral positivo".<sup>36</sup>

Por otro lado, citando al Maestro Néstor de Buen, señalaremos que la relación laboral de acuerdo a su naturaleza jurídica, es catalogada por la Ley como una forma de conexión, esto es, un acto bilateral, en virtud del cual el patrón y trabajador se ponen de acuerdo para llevar a feliz término una actividad determinada.

Aunque debemos tener presente que la relación laboral no

---

36 MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. pp. 45-48

termina por sí misma, con la separación del trabajador del centro de trabajo, "sino que en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma".<sup>37</sup>

### 3.1.1. DERECHO PUBLICO.

Señalaremos que el Derecho Público tiene como cualidad fundamental, el ser un derecho de mando y jerarquía, aunque suele dejar un cierto margen a la libertad, otorgando libertades políticas y autonomía administrativa y acepta también, en algunos aspectos, el principio de la igualdad.

En el Derecho Público, actúa como sujeto el Estado o una corporación pública. Sin embargo, no todas las relaciones en que el Estado o las corporaciones intervienen, son de derecho público. Sólo tendrán ese carácter las relaciones resultantes del engranaje de una persona social y colectiva con sus miembros integrantes para el cumplimiento de los fines sociales y las relaciones de igualdad, superioridad o sometimiento del Estado o de las corporaciones públicas con sus organismos análogos, subordinados o superiores.

---

37 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 534.

Entonces, son de Derecho Público las relaciones derivadas de todos los actos encaminados a la organización adecuada para el ejercicio de la función o la estatal; las que tengan por objeto proveer al Estado de los medios adecuados para su sostenimiento y aquellas que resulten del ejercicio mismo de las atribuciones, en los casos en que el mismo actúe por vía de regulación o de control de las actividades privadas de indiscutible carácter público y las que resulten en los casos en que el Estado intervenga prestando a los particulares un servicio, cuando con ello se satisfaga una necesidad colectiva.

Este sería el caso del aprovechamiento individual de bienes del dominio público.

Lo anterior no excluye que, en ocasiones y particularmente cuando por el ejercicio de las atribuciones del Estado se causen daños a particulares, dando nacimiento a la responsabilidad del Estado, aplicándose así normas de Derecho Público.

Establecidos los anteriores supuestos, según el Maestro Néstor de Buen, quien a su vez cita al Maestro Gabino Fraga, define al Derecho Público como "el conjunto de normas que rigen la organización del Estado y la actividad de éste directamente encaminada al cumplimiento de las actividades que a él mismo corresponde".<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Ibidem pp. 89-92.

Con mayor pretensión de rigor técnico las teorías del sujeto estiman que será Derecho Público, "el que regule las relaciones en las que el Estado actúa, debido a que el mismo participa en relaciones de coordinación cuando realiza actos en los que no ejerce su autonomía. A su vez los particulares intervienen en relaciones de derecho público cuando hacen valer sus derechos".<sup>39</sup>

### 3.1.2. DERECHO SOCIAL.

Consideramos que el Derecho Social debe fijar su atención en el ser humano, por considerársele como una célula del organismo que llamamos sociedad, ya que entre más sana se encuentra, más fuerte y vigorosa será la sociedad.

Anteriormente, el derecho consideraba mas bien los bienes, la propiedad y el capital y poco se fijaba en la condición del ser humano, en sus necesidades y en la inseguridad a que estaba expuesto, tanto personal, como familiarmente.

"El Derecho Social, en el sentido actual de la palabra, se considera que tiene su origen en el siglo XIX, presentándose como una antítesis del liberal individualismo, en donde se contemplan ahora los derechos de grupo, de la colectividad.

---

39 Idem. p. 92.

Puede decirse que anteriormente el derecho giraba en torno a la concepción privatista, independientemente de la vida social, sin comprensión de ella, mientras que el fundamento -- del derecho es ahora una concepción solidaria, integral de la vida de los hombres, basada en un principio de justicia social.

Históricamente, el Derecho Social surge en una etapa de la civilización, condicionada por la industria e impulsada por la ciencia moderna y los grandes descubrimientos de nuestro siglo.

Aunque debemos tener presente que el Derecho Social no conoce de individuos, sino de grupos: Patrones y trabajadores, obreros y empleados, campesinos, es decir, que el Derecho Social debe considerársele como un nivelador de las desavenencias existentes entre las personas, en donde la igualdad deja de ser un punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. Casi siempre, detrás de cada relación laboral, existe en el Derecho Social un interesado: La Colectividad.

De ahí que se haya pensado en buscar las fuerzas motrices del Derecho Social en el derecho económico y en el derecho del trabajo, ya que ambos, según afirma Radbruch, consideran al individuo socializado y concreto. En el derecho del trabajo se dibujaron las figuras concretas del patrón y trabajador, obre-

ro y empleado, con sus datos sociales específicos. Tras de los contratos individuales fueron apareciendo los contratos colectivos. En el derecho del trabajo, la empresa y los obreros se enfrentan con entidades colectivas. En cuanto a los tribunales que juzgan en materia laboral, se trata también de hombres colectivizados, obreros y patrones y el Estado mismo que se institucionaliza para juzgar, con lo cual el fallo tiene la oportunidad de ofrecer una solución más social y equitativa. El Derecho Social, bien lo ha dicho Moisés Poblete y Troncoso, busca obtener la justa armonía de los factores que crean la riqueza, para producir bienestar colectivo, material y espiritual. Esta concepción del derecho busca proteger al trabajador, al campesino, al necesitado, no sólo dentro de sus labores, sino también fuera de ellas, y no sólo individualmente, sino considerado como sujeto que tiene una familia o dependientes económicos a quienes debe de atender. Es por otro lado, un derecho que no supone necesariamente una lucha destructiva, sino antes que nada, constructiva, integradora y dinámica.

El Derecho Social considera a la propiedad, no como un derecho absoluto, sino como algo que pertenece en cierto modo a la colectividad y que tiene una función social. No basta únicamente por lo tanto, poseer bienes y no lesionar a los demás, sino que es necesario que esos bienes, en la medida de lo posible contribuyan activamente, al mayor bienestar de la colectividad.

Este derecho entiende al salario no sólo como una retribución convenida por un trabajo prestado, sino que considera al trabajador en sus necesidades, atendiendo al lugar, a las características de la región, a su propio perfeccionamiento y mejoramiento, a su educación y placer honestos, considerándolo como jefe de familia".<sup>40</sup>

Por otro lado, el Maestro Trueba Urbina, se manifiesta en el sentido de que el término "Derecho Social" es producto de los discursos pronunciados por el ilustre jurista y visionario del Derecho Social en México y en el mundo, refiriéndose al -- gran Maestro Ignacio Ramírez, "El Nigromante", a quien se le atribuye el mérito indiscutible de haber acuñado una idea del Derecho Social, que fructificaría sesenta años después en nuestro constituyente de 1917, precisamente en los artículos 27, 28 y 123 de nuestra Constitución, estrellas brillantes que iluminaron todos los continentes y que el término ha tenido aceptación aunque discutida en su concepto, por eminentes juristas europeos que en su tiempo no aceptaron a comprender la nueva disciplina: Derecho Social, ya que seguían al pie de la letra la doctrina aristotélica, en el sentido de que todo el derecho es social, porque éste es para la sociedad, hasta que a mediados del siglo pasado, se levantó una voz de un genial mexica--

---

40 GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, Textos Universitarios UNAM, México 1973, pp. 49-50

no, Don Ignacio Ramírez, quien por primera vez en el mundo emite la idea del Derecho Social, como una norma protectora de -- los débiles; es decir, de los menores de edad, de las mujeres\_ y de los jornaleros o sea, los trabajadores, que eran víctimas del régimen de explotación del hombre por el hombre y que hasta la fecha subsiste.

Ciertamente que después de "El Nigromante" surgió la preocupación entre los juristas europeos de darle un tratamiento - protector a los débiles, originando que se hablara de la socialización del derecho, que tiene una concepción distinta, a pesar de que por virtud del fenómeno de la socialización, se persigue el propósito de beneficiar a los débiles frente a los poderosos.

En sí, a "El Nigromante" corresponde el mérito de haberle dado a la ciencia jurídica un término nuevo, como lo es el Derecho Social, enfrentándolo así al derecho público y al derecho privado, que hasta entonces no habían logrado incluir en - su trama jurídica normas protectoras de aquellos sujetos que - tenían legítimo derecho a ellas".<sup>41</sup>

Por lo anterior y con la finalidad de poder ubicar al Derecho Social, en el amplio campo de la ciencia jurídica, conside

---

41 TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Porrúa, S. A., México 1978, pp. 65-66.

deramos conveniente citar el concepto de Derecho Social, mismo que está integrado por las normas jurídicas especiales del orden público, destinadas a la protección del hombre colectivo, común o general, familiares, habitacionales, económicas, educativas, procesales, agrarias y de salud, así como en las demás en que se requiera de salvaguardia, por encontrarse sujeto a vínculos sociales frente a individuos, grupos, entidades o clases con posición de poder, para lograr la nivelación o equilibrio de sus desigualdades a fin de que alcance su plena realización y se logre el bien común.

### 3.2. LA INAPLICABILIDAD DEL DERECHO SOCIAL.

Debemos tener presente que a pesar de que el Derecho Social tiene como finalidad fortalecer el desarrollo económico, en busca de elevar los niveles de vida, ampliando y mejorando los sistemas educativos, además de garantizar los derechos de los trabajadores mediante la elevación del poder adquisitivo de sus salarios. Asimismo busca incrementar la cuantía de sus percepciones y destaca la conveniente utilización de los recursos naturales, la creciente industrialización, el aumento de la producción y de la productividad, las medidas de carácter integral que se aplican para solucionar las severas limitaciones de la vida del campo, la extensión de los mercados internos y externos y el fortalecimiento de las instituciones democráticas.

Con esto se renueva la determinación de hacer realidad -- los propósitos y principios aprobados en diversas reuniones de la Organización Internacional del Trabajo, de la Carta de Naciones Unidas, de la Carta de la Organización Mundial de la Salud, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de las conferencias regionales de los Estados de América, miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, de la Asociación Internacional de Seguridad Social y de los de la Conferencia Internacional Social.

Se reafirma que la decisión de los pueblos americanos es\_ alcanzar una vida digna, libre, soberana, creada y fortalecida por el valor del propio esfuerzo de cada hombre, pueblo y nación, unida al poder de solidaridad que debe traducirse en una más amplia cooperación, para transformar las actuales necesidades en bienestar individual y colectivo.

Se debe de reconocer que toda persona debe tener garantizado el producto de su legítimo esfuerzo que sea factor de armonía, de paz social dentro de una justicia social que asegure el disfrute efectivo más real y operante de los bienes naturales, morales y culturales que la civilización ha creado para su beneficio, con lo que se señala que la prosperidad debe ser

compartida para tratar de evitar la pobreza extrema que constituye un peligro para el bienestar de los seres humanos.

"Se anhela que la seguridad social cuente con medios más poderosos para ensanchar sus sistemas de acción y protección y dé acceso a los sectores más numerosos, que en este caso, son los que menos tiene".<sup>42</sup>

La inaplicabilidad del Derecho Social se ha notado en los salarios mínimos en vigencia, mismos que se determinan en razón a la ley de la oferta y la demanda, pero que debe tener como base la cantidad de dinero que necesita recibir el trabajador para adquirir los bienes sin los cuales no podría subsistir. Entre los dos términos, la ley de la oferta y la demanda ejerce un papel preponderante, porque al crecer la población, crece con ello la oferta de mano de obra, trayendo como consecuencia el abaratamiento de la misma, a pesar de que el costo de la vida aumenta día a día, notándose así, la diferencia entre el salario nominal, que es el que percibe el trabajador, y el salario real, que es su poder adquisitivo. "Ante esto, los sindicatos de trabajadores determinaron plantear ante los empresarios la organización de almacenes y tiendas, cuyo término técnico es "economatos", en los que se vendieran a los trabaja-

---

42 GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. Ob. Cit. pp. 169-170.

dores los bienes de consumo necesario y de uso frecuente con rebajas considerables en su precio, con relación al mercado general, los cuales han perdido el fin para los cua fueron creados, debido a que actualmente tienen los mismos precios que el mercado común y en algunos casos rebasan los precios de quienes tienen la carga de pagar impuestos".<sup>43</sup>

En consecuencia, nos adherimos a la propuesta de reforma Constitucional de la fracción XXIX del artículo 123 que propone el Maestro Francisco González Díaz Lombardo y, que dice lo siguiente:

"Todo miembro de la sociedad mexicana tiene derecho a la seguridad social a través del esfuerzo nacional organizado e integrado de trabajadores, patrones y Estado, a fin de satisfacer sus derechos económicos, sociales y culturales, conforme a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. Tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, tanto a él como a su familia, la salud y bienestar social, particularmente la alimentación, y el vestido, la vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Tiene derecho también, a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros

---

43 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pp. 363-364.

en caso de pérdida de sus medios de subsistencia. La Maternidad y la infancia tiene derecho a los cuidados y asistencia especiales. Todos los niños sin distinción tienen derecho a igual protección".

En las recientes reformas a la Ley del Seguro Social, a iniciativa del Licenciado Luis Echeverría Alvarez, en el párrafo segundo del artículo segundo, ha quedado por primera vez un revolucionario texto que dice: "La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".<sup>44</sup>

### 3.3. EL TRABAJADOR COMO TITULAR DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Podemos resumir el problema de los derechos y obligaciones del trabajador como el hecho de que el mando sería más feliz y dispensaría la fuerza coercitiva del derecho si todos pudiésemos comprender, con precisión y altruismo, las dimensiones de nuestras obligaciones, para cumplirlas, espontáneamente, por amar al prójimo, al orden social y al equilibrio de la vida colectiva.

---

44 GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. Ob. Cit. pp. 174-175.

La regla general es que los derechos y obligaciones provienen, fundamentalmente, de los términos del contrato individual o colectivo de trabajo celebrado.

Mas existe, en el presente una legislación orgánica que tutela la promoción y regula el desenvolvimiento del contrato de trabajo, substrayendo por imposiciones y prohibiciones, de la deliberación individual, puntos importantes de la prestación de servicios. De modo que por eso encontramos numerosos derechos y obligaciones del trabajador, creados, no por el contrato, sino por la propia ley.

El principio específico, es hoy, que el trabajo es regido, simultáneamente por el contrato individual celebrado entre las partes, por las convenciones colectivas hechas entre las entidades sindicales que los representan, por las decisiones normativas de la Justicia del Trabajo y por las leyes emanadas del Estado.

Mas las convenciones colectivas, las decisiones normativas y las leyes disponen, siempre, de modo general y abstracto. Sus preceptos, por eso quedan sobrepasando a la realidad y se tornan aplicables sólo a través de la celebración del contrato individual del trabajo. "Por consiguiente, la convención colectiva, la decisión normativa o la ley pueden establecer derechos y obligaciones irrecusables para aquellos que vengan a ce

lebrar contratos individuales; dependiendo, sin embargo, de la voluntad de las partes la pactación del contrato y, como consecuencia, la creación de condiciones concretas y particulares - que enseñan la aplicación de los preceptos abstractos y genéricos.

En última esencia, por tanto, la causa o fuentes de derechos y obligaciones del trabajador es el contrato individual de trabajo. El estudio de esos derechos y obligaciones constituye, por eso, el capítulo del Derecho del Trabajo en que se evalúan los efectos del contrato individual.

Por lo tanto, los derechos y obligaciones, no pueden ser disminuidos y dilatados, al sabor de la voluntad individual. Son inflexibles y superiores al contrato.

En la consolidación de las Leyes del Trabajo, se concede amplia libertad al ejercicio de la voluntad en la celebración del contrato individual, siempre y cuando no sean contrarios a las disposiciones de la ley, a las convenciones colectivas y a las decisiones de las autoridades competentes".<sup>45</sup>

En otro orden de ideas y en una apreciación pretérita, --

---

45 MOZAR RUSSOMANO, Víctor (Et. al). Derecho del Trabajo (El Empleado y el Empleador), Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982 pp. 162-163.

tan simplista como inexacta, al trabajador no se le señala sino una obligación: la de trabajar; y, así, otra más: Obedecer a su patrón en cuanto éste disponga en relación con los servicios.

El proceso de dignificación del trabajo y análisis más técnicos ha conducido a descubrir una extensa serie de obligaciones laborales, tan numerosas como las fijadas para los empresarios y que se resumirán para una orientación general del tema.

Impuestas por la ley, reconocidos en pactos colectivos, - practicadas consuetudinariamente o aceptadas en el contrato individual, las obligaciones principales que sobre el trabajador pesan son las que se citan: "1.- Desempeño de la tarea para la cual haya sido contratado; 2.- Prestación diligente del trabajo; 3.- Aplicación plena de su capacidad profesional; 4.- Colaboración en la buena marcha de la producción y en su unidad económica; 5.- Cumplir las órdenes e instrucciones que reciba - acerca de la concreta forma en que debe desplegarse la actividad; 6.- Guardar fidelidad a la empresa, en lo que a los intereses de la misma respecta; 7.- Observar una adecuada conducta moral, tanto en las tareas como en otros aspectos que, ajenos en principio al trabajo, puedan reflejarse desfavorablemente - en él; 8.- Abstenerse de solicitar gratificaciones de terceros con ocasión del desempeño de su labor; 9.- Acatar las disposi-

ciones del régimen interior; 10.- Observar las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo; 11.- Ayudar a socorrer a sus compañeros y jefes cuando por accidentes laborales o circunstancias personales lo requieran; 12.- Conservar celosamente los secretos propios de la empresa o actividad; -- 13.- No hacerle competencia desleal al empresario; 14.- No efectuar colectas en el establecimiento, y menos en el horario que deba cumplirse, sin autorización patronal; 15.- No entregarse a propaganda política, ni religiosa, durante la prestación de los servicios; 16.- Presentarse en condiciones de decencia y aseo adecuados, aunque sean humildes; 17.- No concurrir a trabajar en estado de embriaguez ni sujeto a la acción de estupefacientes, provocarse tal situación durante las tareas; 18.- Observar la más estricta asistencia y puntualidad o comunicar con prontitud los inconvenientes que se le puedan presentar al respecto, en especial las enfermedades".<sup>46</sup>

### 3.4. LAS PRESTACIONES LABORALES.

Debemos entender como prestaciones laborales, todos aquellos beneficios a los cuales tiene derecho todo trabajador y sus familiares ascendentes y descendentes con motivo de una --

---

<sup>46</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (Et. al), Tratado de Política Laboral y Social, T. II, V. VI, Tercera edición, Heliasta, S.R.L., Argentina 1982, p. 40.

contingencia que altere la salud y las posibilidades de trabajo o los ingresos económicos; también representan una protección que se debe dar conforme a los años cotizados o edad de las personas.

"Una prestación efectiva debe ser otorgada adecuada y oportunamente. Es defecto grave de una institución encargada de darla, negar un servicio o no otorgarlo con la celeridad que el caso lo amerite. En este sentido, la atingencia en las instituciones es base de sustentación para su confiabilidad.

Los derechohabientes pueden reclamar legalmente a las instituciones el cumplimiento de las obligaciones y el reconocimiento de sus derechos.

Las prestaciones laborales, tienen por objeto mantener la capacidad económica del trabajador, inmediatamente y conforme a los ingresos del mismo que fundamentan la cuota.

Aunque debemos tener presente que con las prestaciones laborales, no se pretende cubrir una necesidad, sino atenuar los efectos de una contingencia.

Dentro de las prestaciones laborales debemos considerar las prestaciones médicas, mismas que implican la atención integral del individuo para restablecer su armonía que puede verse

alterada mediante un proceso más o menos lento pero continuo, expresado en una enfermedad o por una acción repentina, producido por un agente externo en forma violenta, como un accidente, es decir, que lo que preocupa, es la salud, entendida en su integridad como el mantenimiento del equilibrio interno, base del bienestar".<sup>47</sup>

Para ser más específicos con relación a las prestaciones laborales, mencionaremos a las que consideran como tales, el Maestro Rafael Tena Suck y el Doctor Hugo Italo Morales, mismas que dividen en: "a) en servicios; b) en especie; y c) en dinero.

a) en Servicio.

- Asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria.
- Rehabilitación.
- Ambulancias.
- Velatorios.
- Guarderías infantiles.
- Servicios sociales y de seguridad social. Como centros culturales y de capacitación, deportivos y de descanso.

---

<sup>47</sup> BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, S.A. de C.V., México 1987. pp. 33-35

## b) En especie.

- Asistencia farmacéutica.
- Ayuda para lactancia.
- Canastilla del bebé.
- Alimentos y útiles escolares en guarderías infantiles.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.

## c) En dinero.

- Subsidios por incapacidad temporal por riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad.
- Pensiones por incapacidad permanente, parcial y total.
- Pensiones por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada.
- Pensiones por enfermedad.
- Pensiones por viudez.
- Pensiones por ascendentes.
- Ayuda para gastos funerarios.
- Asignaciones familiares.
- Ayudas asistenciales.
- Dote matrimonial.
- Indemnización por riesgos profesionales".<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho de la Seguridad Social, PAC, S.A. de C.V., México 1992, P. 69.

### 3.4.1. EL AGUINALDO.

Con motivo de que el pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que le obligan a efectuar -- gastos extras, lo que no pueden realizar los trabajadores con sus salarios porque éstos están destinados a cubrir las necesidades diarias.

El artículo 87 de nuestra Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta esta costumbre establece:

"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al --- tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

No debemos olvidar que, en cuanto a prestaciones se refiere, la Ley Federal del Trabajo establece mínimos para que las partes, en la contratación individual o colectiva puedan superar dichos mínimos. Por consiguiente, cuando la ley habla de un aguinaldo "equivalente a quince días de salario, por lo menos" está dejando abierta la posibilidad para que patrones y -

trabajadores, de acuerdo con las condiciones económicas de cada empresa, respeten el aguinaldo mínimo establecido por la ley o pacten uno mayor, situación esta última que es muy frecuente en la contratación colectiva.

"El aguinaldo resulta ser una novedad en la Ley de 1970, - pero no en el ámbito del derecho del trabajo mexicano, aunque se dejó en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley.

Así pues, resulta evidente la obligación actual de pagar la proporción de aguinaldo que corresponda al tiempo trabajado durante el año.

Ahora bien, es preciso decir lo que se debe entender por tiempo trabajado, es decir, que pueden descontarse las faltas, los permisos y, en general, todos los días en que hayan estado suspendidos los efectos de la relación laboral en los términos del artículo 42 de la propia Ley".<sup>49</sup>

---

49 RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición, PAC, S.A. de C.V., México 1992, p. 59.

### 3.4.2. VACACIONES.

Entre las grandes aspiraciones de la clase obrera figuró, siempre, el reposo anual remunerado, capaz de permitir el restablecimiento del organismo, reanimándolo por la recuperación de los gastos físicos y de las energías gastadas.

Aunque siendo una de sus aspiraciones más viejas y justas, no fue de sus primeras conquistas. Y si, hoy en día, la regla común es la concesión al trabajador, de un reposo anual con remuneración, hace poco tiempo así no acontecía.

Antes de que apareciera la gran industria, por el elevado número de días santificados y de fiestas civiles, así como por la vida más o menos calmada que los hombres llevaban, la idea del descanso continuado, proporcional al año de trabajo, no pa-reció urgente a los estadistas y a los legisladores.

La industrialización, sin embargo, dinamizó la vida, evaluando la seguridad física de los que viven en su torbellino. Por otro lado, dentro de los centros de trabajo del siglo XX, se crearon condiciones de insalubridad provenientes de los nuevos métodos de producción, lo que abrió brecha, en la salud del trabajador, para enfermedades profesionales.

De esa forma, a la par de medidas proteccionistas de higiene y seguridad del local de trabajo, las legislaciones mo-

dernas adoptaron el instituto de las vacaciones laborales, que consiste en darse al obrero, después de cada año de trabajo, - un período continuo de reposo, mayor o menor, en función del - esfuerzo efectivamente desarrollado durante el período adquisitivo del derecho a vacaciones, sin perjuicio de su remunera----ción habitual.

Por consiguiente, las vacaciones suplementan y superan -- los descansos diarios y semanales asegurados, por la ley, mismas que servirán de vehículo de recuperación somática y espiritual del trabajador.

"La finalidad individual y social de las vacaciones, como--- se sabe, es higiénica y orgánica, ya que el trabajador que reposa está más apto para la ejecución de sus horas. Y, si qui---siéramos ir más adelante, preferimos justificar la necesidad - de las vacaciones desde el punto de vista cultural, social, mo---ral, espiritual o de interés de la raza, etcétera, aisladamente, porque comprendemos la expresión cultural, en su sentido - más amplio, como todas las adquisiciones ético-sociales que -- elevan el carácter, el espíritu y el propio mejoramiento estético y fisiológico del individuo, en razón de su mejor aplicación y del tiempo disponible que tenga para hacerla. Desde el--- punto de vista moral y social, es incuestionable que el trabajador es una persona física, cuya dignidad debe ser respetada, razón por la cual tiene derecho a una vida personal, fuera de--- la vida laboral, en cuyo tiempo pueda cumplir una función so----

cial. Un descanso suficiente debe permitirle realizar su personalidad, instruirse, educarse, cultivarse, desenvolverse intelectual, moral y físicamente. El trabajador tiene derecho y debe tener el tiempo necesario para frecuentar los museos, los conciertos, para leer las grandes obras literarias, para conocer las costumbres y los hábitos de otros pueblos y de otras regiones.

Estas ponderaciones, ciertamente muy optimistas para nuestro medio y para el nivel mental del trabajador, en los días en que vivimos, tuvieron resonancia, no sólo en los legisladores y los responsables del destino colectivo del pueblo, sino también en los patrones que terminaron comprendiendo que las vacaciones preparan a los trabajadores para las próximas faenas laborales".<sup>50</sup>

En otro orden de ideas y citando al Maestro Miguel Bermúdez Cisneros, diremos que "las vacaciones vienen siendo una prolongación de la secuela de descansos para los trabajadores, -- mismas que se inician por la reglamentación de la jornada de trabajo y continúa con los días de descanso semanales y que se prolonga hasta la etapa de vacaciones, con misma justificación de la necesidad de descanso y distracción que deben gozar los trabajadores, aunque esta institución no es de la misma anti--

---

50 MOZART RUSSOMANO, Víctor. (Et. al), Ob. Cit. pp. 560-562.

güedad que otras; ya que en las legislaciones de principio de siglo no aparece esta prestación, sino que es al menos en nuestro país, en la legislación del trabajo del año de 1914 en el Estado de Durango en donde por primera vez aparece reglamentado el derecho de goce de vacaciones, derecho reconocido en la actualidad por la totalidad de las legislaciones, siendo un derecho que adquiere progresividad conforme a la permanencia del trabajador en el empleo y así vemos que el artículo 76 de nuestra Ley Federal del Trabajo, señala que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de 6 días cuando menos de vacaciones, haciéndose progresiva dicha prestación -- por dos días laborables más por cada año de la prestación del trabajo, aunque a partir del cuarto año dicha progresividad se limita a que se aumenten dos días por cada 5 años de servicios. Esta prestación al igual que otras, también se requiere que se otorgue en proporción al tiempo laborado en los casos en que se preste servicio por término menor de un año.

Los días correspondientes a las vacaciones deberán de ser días laborables, por ello los días no laborables y comprendidos dentro de las fechas de fijación para el goce de la prestación no contarán como efectivos. Aparte de que la prestación debe ser pagada, con una prima equivalente al 25% sobre los salarios que le correspondan durante los días de vacaciones".<sup>51</sup>

---

51 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1978, p.76.

### 3.4.3. LA PRIMA VACACIONAL.

Debido a que el salario tiene un destino de satisfacción - de las necesidades más apremiantes del trabajador y de su familia, motivo por el cual, cuando el trabajador disfruta de sus vacaciones no puede distraer ninguna cantidad de dinero que le permita la posibilidad no de un simple ocio, sino de un solaz esparcimiento adecuado.

Pues bien, la prima vacacional, como cantidad adicional - al salario, cumple o debe cumplir con esa finalidad de dar oportunidad al trabajador y a su familia de salir de la rutina, teniendo acceso a diversiones que la carga habitual de trabajo no les permite.

Según lo establece el artículo 80 de nuestra Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

"El veinticinco por ciento establecido por la Ley que frecuentemente es superado en la contracción colectiva; sin embargo, ya se trate del porcentaje legal o contractual, debe aplicarse sobre los días de vacaciones únicamente, sin tomar en cuenta los días de descanso semanal u obligatorio que queden incluidos en el período de vacaciones correspondientes".<sup>52</sup>

---

52 RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 60

#### 3.4.4. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La Ley establece en su artículo 162, que procede el pago de prima de antigüedad cuando se disuelve la relación de trabajo por despido, retiro o terminación en los casos siguientes:

a) Prima de antigüedad por despido -disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador-:

1. Con causa justificada.
2. Sin causa justificada.

b) Prima de antigüedad por retiro -disolución de la relación laboral por causas imputables al patrón-:

1. Con causa justificada.

c) Prima de antigüedad por terminación -disolución de la relación laboral por causas distintas al despido o al retiro-:

1. Separación voluntaria.
2. Eximirse de reinstalar.
3. Muerte del trabajador
4. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo por un riesgo natural.
5. Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

6. Incapacidad física o mental o muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

7. Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

8. Agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

9. El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

10. Implantación de nueva maquinaria.

11. Implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

12. Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

13. Incapacidad permanente parcial o total del trabajador por riesgo de trabajo.

14. Cláusula de exclusión por separación.

15. Participar en una huelga ilícita.

16. Abstenerse de regresar a reanudar labores dentro de las 24 horas después de haberse declarado inexistente una huelga.

17. Negativa de los trabajadores de aceptar el laudo.

Las disoluciones de las relaciones laborales por retiro injustificado o por terminación por transcurrir el tiempo o --

concluir la obra determinados o por conclusión del capital invertido para la explotación de minas, no dan origen al derecho de reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad por encontrarse expresamente excluidos. La fracción III del artículo 162 sólo establece, el derecho a la mencionada prima a favor de los trabajadores de planta y no de los eventuales.

A pesar del dinamismo y cambios que sufra la relación laboral, ésta sigue siendo la misma, motivo por el cual el cómputo de la antigüedad debe efectuarse desde la fecha en que se empezó a prestar el servicio; o lo que es lo mismo, desde el nacimiento del vínculo laboral.

En aplicación del anterior criterio, el cómputo de la antigüedad para determinar si se cumplieron o no los años de servicios requeridos para tener derecho a la prima de antigüedad, debe efectuarse a partir de la fecha de ingreso al trabajo, no importando que esta fecha haya sido anterior al mes de mayo de 1970, en que se instituyó, por primera vez, la prima de antigüedad.

Para los demás casos de disolución de la relación laboral por motivos distintos a la terminación por separación voluntaria, al despido o al retiro, como por ejemplo: terminación de la relación laboral por eximirse al patrón a reinstalar, muerte del trabajador, incapacidad del trabajador por un riesgo natural, fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad o muerte del

patrón, incosteabilidad, agotamiento de la materia, concurso o quiebra, implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, incapacidad permanente total por riesgo de trabajo, cláusula de exclusión por separación, participación en una huelga ilícita, no acatamiento de la resolución de inexistencia de una huelga y negativa del trabajador a aceptar el laudo que condena a reinstalar, no se requiere, por no estar previsto, un mínimo de antigüedad para tener derecho a la prima.

El sistema de cálculo de la prima de antigüedad que establece la fracción I del artículo 162 de nuestra Ley laboral vigente, consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios.

Congruentemente con esta disposición y con la forma de computar la antigüedad, en todos aquellos casos en que procede la prima de antigüedad, el pago de los doce días de salario corresponde al trabajador por cada año de servicios prestados a partir de la fecha de ingreso, no importando que esa fecha haya sido anterior a mayo de 1970.

a) La prima de antigüedad por despido.

La fracción III del artículo 162 de nuestra Ley laboral vigente, dispone que ésta se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justifi-

cación o injustificación del despido. En este caso, cuando al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, no es exigible el requisito de los 15 años de antigüedad como mínimo.

b) Prima de antigüedad por retiro.

En la fracción III del artículo 162, se dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada -rescisión por causas imputables al patrón-. Pero al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una ejecutoria establece que: "si el trabajador reclama el pago de la prima de antigüedad apoyándose en que rescindió su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, pero no acredita la causal rescisoria invocada, la Junta de conocimiento no puede condenar al pago de la mencionada prestación fundándose en que el trabajador se separó voluntariamente del empleo, pues de hacerlo dictaría un laudo incongruente con las prestaciones deducidas oportunamente por las partes, con violación a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo".<sup>53</sup>

En acatamiento a lo anterior, para que proceda el pago de la prima, se requiere tener cumplidos 15 años de servicios por lo menos.

---

53 A.D. 1362/1975, Felipe Rodríguez García, Agosto 2 de 1975, A.D. 270/1974, promovido por Textiles del País, Febrero 27 de 1975.

c) Prima de antigüedad por terminación.

La prima de antigüedad se pagará, dispone la fracción III del artículo 162, a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Para los demás casos de disolución de la relación laboral por terminación -disolución de la relación laboral por cualquier causa distinta al despido o al retiro-, la Ley no exige un mínimo de antigüedad para su procedencia. En el caso de terminación de la relación laboral por muerte del trabajador, expresamente dispone la fracción V del mismo artículo, que procede su pago "cualquiera que sea la antigüedad del trabajador fallecido".<sup>54</sup>

---

54 MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II, Porrúa, S.A. México 1983, pp. 415-417 y 421, 422 y 424-426.

## CAPITULO CUARTO.

## LA PRESCRIPCION DE LAS PRESTACIONES LABORALES.

## 4.1. FUNDAMENTO JURIDICO DE LA PRESCRIPCION.

Debemos entender a la prescripción como un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del --- tiempo de acuerdo con los requisitos de Ley.

Los civilistas dividen a la prescripción en adquisitiva y extintiva. A la primera se le llama positiva, en tanto que a la segunda se le denomina negativa.

a) La prescripción adquisitiva tiene por objeto determinar los derechos de quien ha poseído por un tiempo determinado un bien mueble o inmueble.

b) La prescripción extintiva tiene por objeto liberar, -- por el transcurso del tiempo, al deudor de su obligación frente a un acreedor.

En el derecho del trabajo, únicamente se reglamenta la -- prescripción extintiva o negativa, tal es el caso del artículo 516 de nuestra propia Ley del Trabajo, que establece que: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, --

con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Como se puede advertir, en materia procesal laboral la regla general es que el ejercicio de las acciones prescriben en un año, transcurrido este lapso los titulares de las mismas, no podrán ejecutarlo, toda vez que habrán perdido el derecho de hacerlo".<sup>55</sup>

Con lo anteriormente expuesto y con el fin de captar la significación de la prescripción en lo que se refiere a las prestaciones laborales, tales como: Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad y las que la propia Ley Federal del Trabajo determine y debido a que el derecho del trabajador es imperativo y que pertenece al grupo de relaciones jurídicas que se llaman de "tracto sucesivo", cuyos efectos se realizan de momento a momento y tomando en consideración que la Ley en cuestión, en su artículo 516, sólo establece que prescriben en un año las acciones de trabajo, sin ser precisa en lo que se refiere a prestaciones laborales, trayendo como consecuencias que trabajadores independientes que por el desconocimiento de sus derechos y al no contar con el respaldo de un Sindicato que los asesore al respecto, quedan a merced del patrón que utilizando a su favor el silencio del trabajador o

---

<sup>55</sup> TENA SUCK, Rafael y SALDASA MORALES, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México 1986, p. 37.

simplemente por el desconocimiento de la Ley Laboral, no les hacen efectivas en caso de despido, justificado o injustificado, las prestaciones laborales a las cuales pudieran tener derecho, en base al tiempo de servicios prestados.

Ante esto, consideramos que es preciso que la Ley sea específica en los derechos consignados en la misma, en los convencios y en el contrato que sobre la relación laboral entre patrón y trabajador exista, para así tomar en cuenta los derechos concretos que adquieren los trabajadores por el servicio prestado.

#### 4.1.1. CRITICA AL ARTICULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En virtud de que el artículo 516 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:"

Como crítica al precepto transcrito, diremos que a pesar de que señala como regla general la prescripción de un año, no es específico en cuanto a cuales son las acciones que en un momento dado se refiere, dando con ello lugar a una interpreta--

ción errónea por parte del patrón en beneficio de sus intereses personales o de su empresa, al no pagar al trabajador las prestaciones laborales que por ley le correspondan.

El precepto citado se compone de tres principios: El término general de prescripción aplicable a todos los casos para los cuales no exista una norma especial, es de un año; el término general de prescripción se cuenta a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, consecuentemente, a partir del día siguiente en que se debió pagarse el salario, por poner un ejemplo; por último existen términos de prescripción más cortos o más largos, los que por excepciones al principio general, son de interpretación restringida y no pueden aplicarse por analogía.

Es criticable que la Ley Federal del Trabajo no exprese directa y concretamente los términos o plazos para el ejercicio de las diversas acciones laborales que la misma establece y que se tenga que inferirlos a la prescripción que señalan los artículos 516 y siguientes de la normativa laboral vigente, lo que son: Como regla general de un año, y como excepciones, de un mes, dos meses y dos años, respectivamente.

#### 4.1.2. ARTICULO 517 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### 4.1.2.1. PRESCRIPCION DE UN MES.

El artículo 517 de nuestra Ley Laboral señala:

"Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios;

II. Las acciones de los trabajadores para separarse - del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha - en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación".

Creemos que aquí se cortó el término de la regla general, en razón de que un mes es un plazo suficiente para que el patrón pudiera, llegado el caso, conocer las faltas de sus trabajadores, ya que es el tiempo necesario como para disciplinarlos, en caso de diferencias en la realización del trabajo. --- Coincidentemente, creemos que también para los trabajadores es un lapso suficiente como para pedir la rescisión de su contra-

to de trabajo por causas imputables al patrón, puesto que en -  
él puede realizar con plenitud las gestiones de asesoramiento\_  
necesario para ejercitar su acción.

Pero ahora veamos en qué momento comienzan a correr los -  
términos de las prescripciones señaladas.

En lo que se refiere a la fracción I, la prescripción co-  
rre al día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento\_  
de la causa de la separación o de la falta, desde el momento -  
en que se comprueben los errores cometidos, o desde la fecha -  
en que la deuda sea exigible.

En cambio en la fracción II, la prescripción corre a nar-  
tir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la  
separación.

Es importante destacar que los trabajadores disponen de -  
un mes, contado a partir de la fecha en que tengan conocimien-  
to de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se  
refiere el artículo 51 de la propia Ley, para ejercitar su ac-  
ción correspondiente ante los tribunales del trabajo, ya que -  
de oponerla con posterioridad la misma se encontrará prescrita  
en los términos de la fracción II del artículo 517 en cuestión.  
Es decir, el trabajador que se separe justificadamente de su -  
trabajo tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere -

el artículo 50 de la propia Ley, pero para ello tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes -- contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo. Con esta interpretación se salva la aparente contradicción que existe entre el artículo que se comenta y la fracción II del artículo - 517 de nuestra Ley Laboral.

En realidad la Ley presenta una importante laguna, aunque no están los tiempos para suponer que en la Corte pudiera haber una interpretación diferente.

Por defecto de redacción de la Ley y especialmente del artículo 517, fracción II, según el Maestro Francisco Ramírez -- Fonseca, el problema se plantea, en términos bien diferentes y señala por qué:

a) La acción rescisoria supone tres momentos distintos: - En primer lugar, la conducta patronal indebida; en segundo término, la separación material de su empleo que debe hacer valer el trabajador. Finalmente, la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional en la que se reclame el pago de la indemnización.

b) El incumplimiento patronal puede consistir en una conducta instantánea, v. gr., incurrir en violencias, amagos, injurias, en contra del trabajador; o bien puede consistir en -

una conducta de tracto sucesivo; cambio del horario del trabajador, o de su categoría, o no cubrirle el salario, o reducirlo con pretensiones de permanencia. En la primera hipótesis la prescripción para separarse correrá desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la violación cometida; en la segunda, no correrá la prescripción hasta que no se ponga remedio a la violación.

c) De acuerdo con el artículo 52 de la propia Ley, la separación del trabajador deberá producirse dentro de los treinta días siguientes al en que se dé la causa. Se trata simplemente, de un abandono de empleo, obviamente justificado. A partir de ese momento surge la duda de si corre una prescripción distinta para el ejercicio de las acciones o bien, si éste está sujeto a un término fatal que también se cuente desde que se produjo la conducta patronal.

d) En la fracción II del artículo 517 se señala que prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo, pero nada se dice de las que deben ejercer ante los tribunales de trabajo. En esa virtud es indiscutible -- que el plazo de prescripción será el de un año, previsto como plazo general en el artículo 516.

La contradicción existe en lo que atañe al punto de partida del término de prescripción, pero no existe ninguna contradicción respecto a la duración del término.

Por lo que se refiere a la contradicción, en efecto, tenemos que determinar si el término comienza a correr desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la causa. Evidente que tendrá que ser a partir del día en que el trabajador conozca la causa, pues de otra manera será imposible que él se separe por motivos que desconoce. Pero en todo caso si no convencen los argumentos expuestos, tendríamos que llegar a la conclusión atendiendo al principio de que "en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador" (Artículo 18 de la Ley).<sup>56</sup>

Con respecto al término de prescripción para el ejercicio de la acción laboral nuestros Tribunales de Trabajo tienen establecido categóricamente, que se computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiera y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

Aunque con relación a los términos para efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece: "Prescripción. Término para efectuar descuento en los salarios de los trabajadores.- El artículo 517 de la Ley del trabajo, señala que prescriben en un mes las acciones de los patrones para efectuar descuentos en -

---

<sup>56</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de los Patrones y Trabajadores, PAC, S.A. de C.V., México 1985, pp.45-46.

los salarios de los trabajadores y la fracción II, párrafo primero, del propio precepto, establece que la prescripción corre a partir de la fecha en que la deuda sea exigible. Sin embargo, cuando se rescinde la relación laboral, dejando pendiente el - trabajador determinada deuda, el término de la prescripción no es de un mes a que alude el invocado artículo 517, sino el de un año que señala el artículo 516 de la misma codificación, -- porque es evidente que el patrón ya no está en condiciones de efectuar descuentos en salarios.

Tesis 18, A.D. 2381/87 María Téllez Hidalgo, 14 de enero de -- 1988".<sup>57</sup>

#### 4.1.3. ARTICULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### 4.1.3.1. PRESCRIPCION DE DOS MESES.

El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo indica lo siguiente:

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a - la fecha de la separación.

---

57 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tercera parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Mayo Ediciones, S.R.L., México 1988, oo. 395-396.

A propósito de esta prescripción debemos tomar en cuenta el aviso que el patrón debe dar al trabajador despedido, según se establece en el segundo párrafo de la fracción XV del artículo 47 de la propia Ley, mismo que deberá de contener entre otros particulares, la fecha de despido, si la fecha citada en el referido aviso, es efectivamente la fecha en que el trabajador fue separado de sus labores, lógicamente ésta será la que se tomará en cuenta para el cómputo del término de prescripción de la acción del trabajador.

Pero como puede ocurrir que la fecha del cese del trabajador en sus labores y la consignada en el aviso legal de rescisión expedido por el patrón no sea la misma, la que deberá tomarse en cuenta en estos casos, es únicamente aquella en la que material y efectivamente fue despedido el trabajador y cesó en sus labores, debiéndose consecuentemente computar el término de prescripción de los dos meses que señala la Ley, a partir del día siguiente a su despido y no a la consignada en el aviso.

"Abundando sobre el ejercicio de las acciones laborales del trabajador, estimamos conveniente resaltar que de acuerdo a nuestro Código Laboral, los trabajadores tienen derecho no sólo a reclamarle al patrón cuando son injustamente separados de su trabajo, sino también cuando no sean considerados, no obstante asistirles el derecho de preferencia en ascensos que por antigüedad les confieren los artículos 154, 156 y 159, de

la Legislación del Trabajo, casos en los que también podrá a - su elección, solicitar su reinstalación en el trabajo al que - tiene derecho de preferencia o la indemnización del importe de tres meses de salarios, con pago siempre de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la postergación o cese, hasta la del cumplimiento del laudo condenatorio, por concepto de daños y perjuicios, teniendo establecido el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el término de prescripción para el ejercicio de las citadas acciones relacionadas con los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, también es de dos meses, por razones de analogía (Art. 516).

Aunque existe a este respecto la tesis 36. Informe de --- 1986 de la Suprema Corte que dice que por ser una acción de -- trabajo no comprendida en los casos de excepción, su término - prescriptorio es de un año".<sup>58</sup>

#### 4.1.4. ARTICULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### 4.1.4.1. PRESCRIPCION DE DOS ANOS.

El artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

---

<sup>58</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, S.A. de C.V., México 1992, pp. 508-509.

"Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, -apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

Con relación a la fracción I del artículo que nos encontramos analizando, es terminante la Jurisprudencia de la Suprema Corte que señala que la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, no se basa en el accidente mismo, sino en sus consecuencias posteriores que acarreen una incapacidad. Mientras no se determine de un modo preciso la situación en -- queda un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por tanto, no puede sa

berse el grado de incapacidad que le produjo el riesgo de trabajo y consecuentemente no podrá comenzar a correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

En torno a la fracción II del citado artículo, es criterio de la Suprema Corte que cuando se reclaman a la vez el reconocimiento de que el accidente ocasionó la muerte del trabajador y el pago de la indemnización correspondiente, en realidad se ejercita la acción de pago, siéndole por tanto de aplicación la regla contenida en la fracción II del artículo 519 del Código del Trabajo, que señala el término de dos años, y no la consignada en el artículo 516 del propio ordenamiento legal, de un año, ya que cuando se formulan ambas reclamaciones, según la jurisprudencia sentada por la Cuarta Sala de la Corte, en realidad se ejercita la acción de pago.

Por último con respecto a la fracción III, resulta justo que cuando el laudo disponga la reinstalación de un trabajador, el patrón no tenga que esperar los dos años que para la prescripción de la acción del trabajador señala la Ley, sino que pueda pedir, inmediatamente después de su firmeza, a la Junta, se le fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, con el apercibimiento de que si no lo hace, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él, y podrá designar a otro trabajador.

"En cuanto a las acciones que derivan del régimen de seguridad social, según criterio mantenido por la Suprema Corte de Justicia desde el año de 1974, prescriben en los términos que la propia Ley del Seguro Social establece y no así en los que señala la Ley Federal del Trabajo".<sup>59</sup>

#### 4.1.5. ARTICULO 520 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### 4.1.5.1. PROCEDENCIA DE LA PRESCRIPCION.

El artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"La prescripción no puede comenzar a correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra".

En el caso de la fracción I del artículo en cuestión, la prescripción, está en realidad suspendida por una omisión judicial, ya que en cuanto el Juez le nombre tutor al incapaz, automáticamente se reinicia la etapa prescriptiva.

Acerca de la fracción II, diremos que éste tiene su funda

---

<sup>59</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. pp. 510-511.

mento no sólo en el reclutamiento o ingreso al servicio de las armas del afectado por la prescripción, sino por la situación excepcional que significa el tiempo de guerra.

#### 4.1.6. ARTICULO 521 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### 4.1.6.1. LA INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.

El artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo fundamenta que:

"La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables".

Los dos supuestos señalados en el artículo anterior, tienen diverso origen, pues la razón o procedencia del primero, - estriba en la intención manifiesta del interesado en defender o hacer valer su derecho, lo que se demuestra aun en el caso de presentar su reclamación en un tribunal que no sea el competente, y en el segundo, se fundamenta en el reconocimiento o aceptación manifiesta por el perjudicado con la prescripción -

del derecho de aquél a quien se beneficie, cuyo reconocimiento deberá justificar fehacientemente, por cualquiera de los medios de pruebas reconocidos por el Derecho del Trabajo.

Con relación al primer supuesto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que: "La presentación de la demanda interrumpe la prescripción, por la consideración de que no es culpa del actor, después de haber hecho una manifestación de no dejar dormido su derecho frente al deudor, ni le es imputable, la tardanza o dilación de hacer el emplazamiento, porque eso es ya cuestión de la autoridad".

A.D. 4189/57, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, sexta época, cuarta parte, Semanario Judicial de la Federación, pp. 641-642.

Así mismo en torno al segundo caso, la propia Suprema Corte de Justicia, señala que: "Conforme a lo prevenido por el Artículo 521, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el reconocimiento que hace la persona a cuyo favor corre la prescripción, del derecho de aquélla contra quien prescribe, interrumpe el término de la prescripción, pero sólo de los derechos -- que, a la fecha del reconocimiento, aún no han prescrito, concluido, ya no puede interrumpirse".

A.D. 123/87. José Domínguez Sevilla Covarrubias, 13 de Octubre de 1988, sexta época, cuarta parte, Semanario Judicial de la Federación, p. 656.

#### 4.1.7. ARTICULO 522 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### 4.1.7.1. COMPUTOS DE LOS PLAZOS DE LA PRESCRIPCION.

El artículo de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

Para el cómputo de la prescripción, los meses se regularán por el número de días, esto quiere decir, que si dentro de la prescripción se encuentra el mes de febrero con 28 días, se debe contar por el número de días que tenga el mes, por ejemplo, debiéndose siempre contar completo el primer día, aun cuando no lo sea, pero el último se contará completo, y cuando éste sea feriado se computará la prescripción con el siguiente día hábil.

Al oponerse la excepción de prescripción debe indicarse siempre la fecha en que comenzó a correr el término, por ser elemento constitutivo de dicha excepción.

Y en cuanto al trabajador que se encuentra detenido por alguna autoridad, le corre el término prescriptorio señalado en la Ley, pues "la Cuarta Sala de la Suprema Corte tiene establecido que aun considerándolo sujeto a prisión preventiva, -- puede ejercitar las acciones inherentes a la rescisión de su contrato de trabajo, aduciendo ante los tribunales por conducto de apoderado, ya que no se requiere que formule su reclamación en forma personal".<sup>60</sup>

#### 4.2. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 516 DE LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO.

Tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo no expresa directa y concretamente lo relativo a los términos o plazos para ejercitar diversas acciones laborales que la misma establece, consideramos necesario proponer reformas al artículo 516 de dicha Ley, para que quede de la siguiente manera:

##### Artículo 516 reformado:

Las acciones de trabajo referentes a prestaciones laborales como: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, reparto de utilidades y las demás que la propia Ley señale prescribirán en un año, contado a partir del día si----

---

60 BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 511.

guiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las\_  
excepciones que se consignan en los artículos 517, 518 y 519 -  
respectivamente.

## CONCLUSIONES:

PRIMERA.-Se debe tener presente que toda relación de trabajo trae aparejada consecuencias económicas, como es el hecho de recibir una remuneración y una serie de prestaciones por el servicio prestado.

SEGUNDA.-El Congreso de la Unión debe vigilar la aplicación -- del Derecho Social, con el objeto de mejorar las condiciones -- de vida de los trabajadores, ya que es obvio que cada día se -- deteriora el poder adquisitivo de los que menos tienen.

TERCERA.-Es necesario la correcta aplicación del Derecho So-- cial, con el propósito de obtener la justa armonía entre los -- factores que generan la riqueza del país, sinónimo de bienes-- tar colectivo.

CUARTA.-Estar convencido de que a pesar de que el Derecho So-- cial tiene como finalidad elevar los niveles de vida de los -- trabajadores, esto no se ha logrado por la voraz ambición de -- los patrones, quienes buscan a toda costa acrecentar sus gananc cias.

QUINTA.-No se ha cumplido con el Derecho Social, fin que persi gue la Ley Federal del Trabajo, caso concreto, el de los econo matos que fueron creados para beneficiar al trabajador y actual mente no cumplen con su cometido.

SEXTA.-Todo trabajador por el solo hecho de serlo, tiene derecho a todas las prestaciones laborales que como mínimo la propia Ley Federal del Trabajo establece, mismas que en ocasiones no son cubiertas por los patrones.

SEPTIMA.-Se puede decir que nuestras obligaciones serían cumplidas y felices, si todos pudiésemos comprender con precisión y altruismo las dimensiones de nuestras obligaciones para cumplirlas por respeto al orden jurídico, social y al equilibrio de la vida colectiva.

OCTAVA.-Se requiere que las prestaciones laborales que se otorguen a los trabajadores sean adecuadas y oportunas para mantener la capacidad física y económica de los mismos, o cuando menos atenuar los efectos de una contingencia.

NOVENA.-Con relación a la prescripción de prestaciones laborales la Ley Federal del Trabajo deberá ser precisa, con la finalidad de no dejar abierta la posibilidad de que patrones sin escrúpulos, al despedir a sus trabajadores, no les otorguen aquellas prestaciones que por Ley les corresponde.

DECIMA.-Es criticable que la Ley Federal del Trabajo no exprese directa y correctamente los términos o plazos para el ejercicio de las diversas acciones laborales que la misma establece y que se tenga que inferirlos a la prescripción que señalan los artículos 516 y siguientes.

DECIMAPRIMERA.-Es necesario hacer hincapié, que prescriben en un año los derechos de los trabajadores para exigir ante las autoridades laborales correspondientes, aquellas prestaciones laborales no contempladas en el Título décimo de la propia Ley y que en un momento dado no se las haya hecho efectivas el patrón al momento de su despido.

## BIBLIOGRAFIA:

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, Miquel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1978.
- 2.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, -- Sista, S.A. de C.V., México 1992.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, S.A. de C.V., México 1987.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. VI, décimacuarta edición, Heliasta, S.R.L., - Argentina 1980.
- 5.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (Et. al), Tratado de Política Laboral y Social, T. II, Vol. VI, tercera edición, He liasta, S.R.L., Argentina 1982.
- 6.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, T. I, segunda edición Librería "El Ateneo", Editorial, Argentina 1961.
- 7.- CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo, T. I, -- S/e, Temis, Bogotá, Colombia 1961.
- 8.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, quinta edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1971.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, tercera edición, Trillas, México 1983.
- 10.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, segunda edición, Porrúa, S.A., México 1988.
- 11.- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A., México 1988.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I., quinta edición actualizada, Porrúa, S.A., México 1983.

- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, S.A., México 1988.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, octava edición, Porrúa, S.A., México 1990.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, décimaprimer edición, actualizada por Urbano Farías Porrúa, S.A., México 1988.
- 16.- Diccionario Jurídico Mexicano, T. VII, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1984.
- 17.- FERNANDEZ MICHELTORONA, Javier. Derecho del Trabajo, S/e.-Euroamérica, S.A., España 1973.
- 18.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, trigesimaséptima edición, Porrúa, S.A., México 1985.
- 19.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, séptima edición, UNAM, México 1987.
- 20.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, Textos Universitarios UNAM, México 1973.
- 21.- MOZART RUSSOMANO, Víctor. (Et. al). Derecho del Trabajo -- (El Empleado y el Empleador), Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982.
- 22.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, S.A., México 1983.
- 23.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. I, Teoría -- Fundamental, Porrúa, S.A., México 1976.
- 24.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, PAC, S.A. de C.V., México 1992.

- 25.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de los Patrones y Trabajadores, PAC, S.A. de C.V., México 1985.
- 26.- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDANA, Hugo Italo. Derecho de la Seguridad Social, PAC, S.A. de C.V., México 1992.
- 27.- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDANA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México 1986.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición actualizada y comentada, Porrúa, S.A., México 1978.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, segunda edición actualizada, Porrúa, S.A., México 1972.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Porrúa, S.A., México 1978.

#### LEGISLACION:

- 1.- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésimacuarta edición, Porrúa, S.A., México 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, sexagésimasexta edición, Porrúa, S.A., México 1991.
- 3.- Código Civil para el Distrito Federal, sexagésimaprimer edición, Porrúa, S.A., México 1991.
- 4.- Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.