

875209



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

Estudios Incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

16  
Lef.

FACULTAD DE DERECHO

“REFORMA A LOS ARTICULOS 80 Y 81 DE  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

**Luz Estela Hernández Uscanga**

Director de Tesis  
Lic. Saúl Guillermo Hernández  
Valdés

Asesor de Tesis  
Lic. Yolanda Isabel Ruiz  
Vásquez

BOCA DEL RIO, VER.

258909

1998

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

Primeramente a Dios, por escucharme y protegerme a pesar de todo y por hacerme una persona sana y capaz.

A mis queridos padres que son una parte fundamental en mi vida y porque este momento no hubiera sido posible sin su apoyo.

Han sido mis maestros tanto en lo personal como en lo profesional y ha sido una experiencia maravillosa. Gracias por estar en los momentos más importantes de mi vida. Los Amo.

A ti querida Lenny, por ser mucho más que una hermana, por ser una gran amiga y esa persona maravillosa en la que puedo confiar, que me apoya y me anima a dar lo mejor de mi.

Te agradezco tu insistencia y terquedad porque hicieron que me apresurara a terminar esta Tesis y poder hacer mi examen profesional que, por supuesto va por ti. Te admiro y adoro.

A Dña. Naty y Dña. Estelita, por ser las abuelitas más bellas del mundo; porque me enseñaron que el amor y la ternura son el apoyo y aliciente perfectos.

Agradezco a Dios porque están conmigo vivas y sanas y que así sea por mucho tiempo más.

A mi tía Soco y a la  
Familia Zavaleta Bustos  
por su cariño y apoyo.  
Muchas gracias, los  
quiero.

A mis Tíos Salvador; Rene y Yola,  
con todo mi cariño. Gracias.

A mi abuelito Saúl,  
aunque físicamente no  
estás aquí, se que  
compartes conmigo esta  
satisfacción. Te extraño  
y recuerdo con cariño.

A mi Abuelito Salvador. Con  
respeto.

A Rosy, por tu  
inapreciable amistad y  
apoyo, porque en todos  
estos años que hemos  
caminado juntas, has  
llegado a ser alguien muy  
especial e importante.

A la Familia Melgar Virgen, por  
abrirme las puertas de su casa y  
de su corazón. Con todo mi  
cariño; mil gracias.

A mis tias Elsa y Gris,  
por su cariño y apoyo,  
muchas gracias.

# INDICE

## CAPITULO 1

<b>DERECHO DEL TRABAJO.</b>	
1.1. Historia del Derecho del Trabajo.	2
1.2. Legislación de los Estados.	9
1.3. Contenido de los Textos Constitucionales.	15
1.4. Naturaleza del Derecho del Trabajo.	17
1.5. Caracteres del Derecho del Trabajo.	19
1.6. La Fuerza Expansiva del Derecho del Trabajo	22
1.7. El Derecho del Trabajo no es Derecho Unitario compuesto por varias partes.	22
1.8. El Derecho del Trabajo significa "Los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo -- garantizaron a los trabajadores en la construc- ción y en la Ley del Trabajo.	25
1.9. El Derecho del Trabajo es Derecho Inconcluso.	26
1.10. El Derecho del Trabajo es Derecho Imperativo.	27
1.11. La idea del Derecho del Trabajo como Derecho protector de la clase trabajadora.	30

## CAPITULO 2

<b>DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</b>	
2.1. Derecho Internacional del Trabajo.	33
2.2. Naturaleza y Contenido del Derecho Internacio- nal del Trabajo.	40
2.3. Derecho Internacional en la América Latina.	46

## CAPITULO 3

<b>CONCEPTOS BASICOS.</b>	
3.1. Ideas Generales.	76
3.2. Trabajo.	77
3.3. Relación de Trabajo.	82
3.3.1. Sujetos de la Relación de Trabajo.	85
3.4. Salario.	90
3.4.1. Integración del Trabajo.	94
3.5. Jornada de Trabajo.	100
3.6. Descanso.	105
3.6.1. Días Festivos.	108

## C A P I T U L O 4

VACACIONES.- FINALIDAD Y PRESCRIPCIÓN.	116
4.1.1. Finalidad de las Vacaciones.	117
4.1.2. Antecedentes.	122
4.1.3. Duración del Periodo Vacacional.	123
4.1.4. Forma de Disfrute de las Vacaciones.	124
4.1.5. Determinación de la fecha de disfrute del Periodo de Vacaciones.	125
4.1.6. Disminución del Periodo de Vacaciones.	127
4.1.7. Violación de las Normas sobre Vacaciones.	129
4.1.8. Prima Vacacional.	134
4.2. Prescripción.	137
4.2.1. Prescripción Positiva.	138
4.2.2. Prescripción Negativa.	139
4.2.3. Función de la Prescripción.	150
Conclusiones.	154
Bibliografía.	

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

El Derecho del Trabajo surgió como una respuesta a la crítica situación en la que se encontraban los trabajadores, con la finalidad de evitar los abusos de que eran objeto y obligar a los patrones a darles un trato humano.

Uno de los grandes logros en la materia, es la institución de las Vacaciones Pagadas, pues fue creada con la intención de procurar el descanso del trabajador y así obtener un mejor rendimiento en el trabajo.

Actualmente el legislador no sólo debe preocuparse por dar al trabajador mejores condiciones de trabajo, sino también de vida, es decir, procurar al trabajador prestaciones que le den una mayor seguridad, de acuerdo a las condiciones que vive el país.

Me avoco sólo al estudio de la Institución de las Vacaciones pues considero que es una de las prestaciones importantes que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo;

puesto que se traduce en algo más que conceder un derecho, es la satisfacción de una necesidad, esto es, me refiero no sólo al bienestar del trabajador, sino también al de su familia, tanto en el aspecto económico como en el cultural y humano.

Y esto es lo que precisamente trato de poner a su consideración en este trabajo, proponiendo un incremento en la Prima Vacacional, sin que esto cause un grave menoscabo en los ingresos de la empresa o centros de trabajo y sí procurando un beneficio al trabajador. Así también, el trabajador se vería beneficiado, en su derecho a vacaciones, pudiendo ejercer la acción correspondiente, en cualquier momento, en caso de que éstas no le sean otorgadas.



presunciones consignadas en beneficio del patrono y fijó los derechos y obligaciones de las partes.

En 1910, la burguesía era esencialmente territorial y por ello fue la revolución; surgió el problema obrero, pues aún cuando la industria era rudimentaria, existían centros mineros y algunas industrias en donde se necesitó resolver la cuestión social, estallando varios movimientos huelguísticos como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, que sólo dieron paso a algunas sociedades obreras, como la "sociedad Mutualista del Ahorro" y el "Círculo de Obreros Libres de Orizaba", pero no aportaron ninguna solución al problema.

La Declaración de los Derechos Sociales de 1917, surge como resultado de la injusticia que sufría el hombre en el campo, en el taller, en las minas y fábricas.

El derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista, como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil, destruyendo así el mito de las leyes económicas del liberalismo y el imperio absolutista de la empresa.

El Proyecto de Constitución no daba respuesta a las necesidades de la época, pues ninguna de las reformas quedaba asegurada, por ejemplo: la Fracción X del Artículo

73, se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo y en el Artículo 5° se agregaba un párrafo al correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del Contrato de Trabajo, por lo cual, un Diputado obrero de Yucatán, Hector Victoria, quien propuso la idea fundamental del Artículo 123, diciendo que la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las Legislaturas Locales expedieran las Leyes del Trabajo, el Derecho del Trabajo debía adecuarse a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, y las Leyes deberían ser generales para que en las Convenciones Colectivas y en las Resoluciones de los Organismos de Conciliación y Arbitraje, se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales. Finalmente, el artículo 123 fue aprobado el 23 de Enero de 1917; este artículo contiene la regulación de la relación obrero-patronal, a fin de armonizar la distribución de los beneficios obtenidos en la producción y facultó a los Congresos de los Estados para legislar sobre la materia. Ha sido reformado en treinta y siete ocasiones y entre las más importantes se encuentran:

a) 1960, incorporación del apartado "B", para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores;

b) 1972, reforma a la fracción XII del apartado "A", para establecer dotación de vivienda a todos los trabajadores sin distinción y que partiendo de la Ley Federal del Trabajo se integrara el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con Ley Orgánica propia;

## C A P I T U L O

### 1

## D E R E C H O D E L T R A B A J O

- 1.1. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 1.2. LEGISLACION DE LOS ESTADOS.
- 1.3. CONTENIDO DE LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES.
- 1.4. NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 1.5. CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 1.6. LA FUERZA EXPANSIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 1.7. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO UNITARIO  
COMPUESTO POR VARIAS PARTES.
- 1.8. EL DERECHO DEL TRABAJO SIGNIFICA "DERECHOS  
MINIMOS QUE EL PUEBLO Y EL PODER LEGISLATIVO  
GARANTIZARON A LOS TRABAJADORES EN LA  
CONSTITUCION Y EN LA LEY DEL TRABAJO".
- 1.9. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO INCONCLUSO.
- 1.10. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.
- 1.11. LA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO  
PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

### 1.1. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho, es un producto social que se caracteriza por su dinamismo, es decir, la actividad humana provoca la creación, transformación o nacimiento de nuevas normas, según las exigencias de la vida; es así como surge el Derecho del Trabajo como una respuesta a los movimientos sociales provocados por grandes grupos humanos, como lo demuestra la historia que antecede su nacimiento.

Uno de los antecedentes más relevantes es Roma, donde el trabajo era considerado como una "Res" y se identifica como una mercancía que podía aplicarse tanto a quien lo ejecutaba, como al resultado del mismo, sin embargo, el Derecho Romano distinguió entre la "locatio Conductio Operarum" y la "Locatio Conductio Operis", diferenciando así el Contrato, que tenía por la actividad del hombre y aquella que contemplaba sólo su resultado. Así también, se encuentran los Colegios de Artesanos o "Collegia Epificum", cuyo origen se encuentra en la reorganización de la ciudad como un antecedente de las corporaciones medievales.

El primer documento importante en la materia, es el elaborado por el Rey Hamurabi, de Babilonia, conocido precisamente como "Código de Hamurabi", que reglamentaba algunos aspectos laborales como salario mínimo, aprendizaje, formas de ejercer algunas labores y determinaba los jornales de obreros fabricantes de ladrillos, marineros, carpinteros, pastores, etc.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo surge en Europa, en el siglo XIX, determinado, como en un principio se menciona, por el pensamiento social, político, económico, jurídico y por las condiciones en que se desarrolló la vida de los hombres.

Al establecerse el Sistema Individualista y Liberal, cambió la estructura de los pueblos, ya que la nobleza perdió sus privilegios y teóricamente los campesinos eran liberados, con lo cual la nobleza pierde su principal apoyo, desaparecen las trabas a la libertad del trabajo y surgieron nuevas formas económicas; apareciendo así el proletariado, dando principio a una nueva etapa en la lucha social, que tenía por objeto la aprobación de los elementos de la producción por cada una de las clases.

Este derecho nace como una conquista violenta del proletariado y como una concesión de la burguesía para obtener la paz social lograda por la fuerza de la unión.

Esta época corre de la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas de la Primera Mitad del Siglo XIX, apareciendo las primeras medidas de protección a los trabajadores, que no integraban derechos concretos y exigibles, sino que estaban inspiradas en un criterio asistencial.

El pensamiento socialista es la fuerza que impulsa a los estadistas y legisladores a elaborar un Derecho del Trabajo, fue así como en Inglaterra, en el año de 1824, crearon un ordenamiento jurídico que englobó la mayor parte de las instituciones que hoy integran el Derecho del Trabajo, fue enmarcado dentro del campo del derecho civil y regido por el pensamiento individualista y liberal, por ello se llama "Derecho del Trabajo de Corte Liberal e Individualista". Esta época abarca de las Revoluciones Europeas del Siglo XIX a la Primera Guerra Mundial.

La Primera Guerra Mundial, detuvo momentáneamente la evolución del derecho del trabajo, pero provocó dos acontecimientos:

a) La aparición de la Organización Internacional del Trabajo; (O.I.T)

b) Las constituciones de México de 1917, rectora en la evolución legislativa de América y la de Weimar de 1919, modelo de las constituciones Europeas que aparecieron en el Estatuto Laboral, elevándolo a la categoría de Garantía Constitucional en defensa del trabajador, naciendo

así los "Derechos Sociales del Trabajador" y los "Derechos Individuales del Hombre".

En los años que transcurren entre las Dos Guerras Mundiales nacen dos tendencias contradictorias que conducirían a la Segunda Guerra Mundial:

a) Consolidación de un Derecho del Trabajo influenciado por la Constitución de Weimar, asegurando al trabajador un nivel decoroso de vida que le permita cumplir con sus obligaciones.

b) Aparición de Regímenes Totalitarios que desarrollaron un Derecho del Trabajo en cada uno de ellos, contradictorio con el Principio de Libertad del Trabajador.

La última etapa comprende los años de la Segunda Postguerra Mundial, que se caracteriza por:

a) Convicción de que el Derecho del Trabajo deberá respetar los Principios de la Democracia;

b) Reconocimiento de los Derechos del Trabajo, para intervenir en los problemas económicos de las empresas;

c) Crecimiento de la idea de Seguridad Social, es decir, el aseguramiento de una existencia presente y futura que sea digna del ser humano;

d) De acuerdo con la nueva idea del Derecho Internacional, los Estados Latinoamericanos realizaron la Declaración Internacional de los Derechos del Trabajo.

La Historia del Derecho del Trabajo en México, es muy extensa, por lo cual, se hará una breve mención a los momentos más relevantes.

La legislación más importante en la Época Colonial, fueron Las Leyes de Indias, que contenían disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de la tienda de raya, etc.

En 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo al presentarse a discusión el artículo cuarto del Proyecto de Constitución, relativo a la Libertad de la Industria y de Trabajo, lo cual significaba la no intervención del Estado en la organización de la vida de las empresas, pero esto fue mal interpretado en su exposición, pensándose que significaba que la relación de trabajo quedara sin reglamentación, por lo cual, el constituyente votó en contra.

Aunque el Código Civil siguió los lineamientos del Francés, lo superaba, puesto que trató de dignificar el trabajo rompiendo con la tradición que consideraba al contrato como un arrendamiento, pues en el "Contrato de Obra", reunió al de Servicio Doméstico, Servicio por Jornal, de Obras a Destajo o Precio Alzado, de los Porteadores o Alquiladores, de Aprendizaje y de Hospedaje; también permaneció fiel al Principio de Igualdad, suprimiendo las



presunciones consignadas en beneficio del patrono y fijó los derechos y obligaciones de las partes.

En 1910, la burguesía era esencialmente territorial y por ello fue la revolución; surgió el problema obrero, pues aún cuando la industria era rudimentaria, existían centros mineros y algunas industrias en donde se necesitó resolver la cuestión social, estallando varios movimientos huelguísticos como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, que sólo dieron paso a algunas sociedades obreras, como la "sociedad Mutualista del Ahorro" y el "Círculo de Obreros Libres de Orizaba", pero no aportaron ninguna solución al problema.

La Declaración de los Derechos Sociales de 1917, surge como resultado de la injusticia que sufría el hombre en el campo, en el taller, en las minas y fábricas.

El derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista, como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil, destruyendo así el mito de las leyes económicas del liberalismo y el imperio absolutista de la empresa.

El Proyecto de Constitución no daba respuesta a las necesidades de la época, pues ninguna de las reformas quedaba asegurada, por ejemplo: la Fracción X del Artículo

73, se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo y en el Artículo 5° se agregaba un párrafo al correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del Contrato de Trabajo, por lo cual, un Diputado obrero de Yucatán, Hector Victoria, quien propuso la idea fundamental del Artículo 123, diciendo que la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las Legislaturas Locales expedieran las Leyes del Trabajo, el Derecho del Trabajo debía adecuarse a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, y las Leyes deberían ser generales para que en las Convenciones Colectivas y en las Resoluciones de los Organismos de Conciliación y Arbitraje, se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales. Finalmente, el artículo 123 fue aprobado el 23 de Enero de 1917; este artículo contiene la regulación de la relación obrero-patronal, a fin de armonizar la distribución de los beneficios obtenidos en la producción y facultó a los Congresos de los Estados para legislar sobre la materia. Ha sido reformado en treinta y siete ocasiones y entre las más importantes se encuentran:

- a) 1960, incorporación del apartado "B", para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores;
- b) 1972, reforma a la fracción XII del apartado "A", para establecer dotación de vivienda a todos los trabajadores sin distinción y que partiendo de la Ley Federal del Trabajo se integrara el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con Ley Orgánica propia;

c) 1975, reforma a la fracción XXXIX, ampliando el conocimiento por materia de los Tribunales Federales del Trabajo;

d) 1977, nueva ampliación a la competencia Federal y reestructura la fracción XXXIX, dividiéndola en dos incisos: Ramas Industriales y Empresas, así también, se reforman las fracciones XII y XIII del apartado "A", para elevar a rango Constitucional la capacitación para el trabajo;

e) 1983, adición al apartado "B" con la fracción XIII Bis, que regula la relación de trabajo entre las instituciones de Banca y Crédito y sus trabajadores. .

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración injusta, pero no sólo protege al trabajador de los abusos del patrón, también existen en ella garantías para el patrón en bien del funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales, el legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a éstos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido.

## 1.2. LEGISLACION DE LOS ESTADOS.

En un principio se autorizó al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución, pero debido a que

esta disposición contrariaba el Sistema Federal y las necesidades de las distintas entidades federativas eran diversas y exigían una reglamentación diferente, el Constituyente otorgó facultades legislativas tanto al Congreso como a las Legislaturas de los Estados, estableciendo en el párrafo introductivo del artículo 123, que la reglamentación de las bases constitucionales debía hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región.

En 1914, se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los primeros y más importantes brotes del Derecho Mexicano del Trabajo.

Algunas de las aportaciones más importantes que el Estado de Veracruz hizo al Derecho del Trabajo en México, fueron las siguientes:

a). 4 de Octubre de 1914.- El Coronel Manuel Pérez Romero, como Gobernador, estableció el descanso semanal en todo el Estado y el 19 de Octubre de ese mismo año, fue promulgada una Ley del Trabajo, que sirvió para preparar la legislación futura. En esta Ley se destacan los siguientes temas:

1) Jornada de Trabajo.- Debía de ser de nueve horas, concediendo a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos;

2) Descanso Semanal.- Se impuso el descanso obligatorio en los domingos y días de Fiesta Nacional;

3) Salario Mínimo.- Sería de un peso y en moneda nacional;

4) Previsión Social.- Obligaba a mantener hospitales o enfermerías con personal e instrumentación necesarios en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas;

5) Enseñanza.- Obligaba a mantener escuelas de instrucción elemental cuando no existiera una en un área no mayor a dos kilómetros;

6) Inspección del Trabajo.- Fue creada para vigilar el cumplimiento de la Ley, se integran las Juntas de Administración Civil para dirimir las controversias obrero-patronales;

7) Sanciones.- A los infractores de la Ley, imponían multas de \$50.00 a \$500.00.

B). 6 de Octubre de 1915 Ley de Agustín Milán.- Reconoce las asociaciones Profesionales, antecedente de los Sindicatos, otorgándoles personalidad jurídica fomentando la organización gremial;

C). Ley Zubirán o Ley sobre el Contrato del Trabajo.- Que señala la necesidad de una jornada máxima de trabajo de ocho horas y para los menores de dieciséis años, seis horas, también prevé la creación de un organismo que determine el Salario Mínimo por Regiones o por Zonas Económicas del país.

D). 14 de Enero de 1913.- Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, del General Cándido Aguilar, la cual fue completada por la de Riesgos Profesionales del 18 de Junio de 1924, que fueron el modelo de todas las Leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo. Esta Ley tiene el mismo corte de la Federal del Trabajo y fue de gran importancia al permitir el desenvolvimiento del Derecho y la Organización de la clase trabajadora, en ella se destacan los siguientes puntos:

1.- Campo de Aplicación.- La Ley inició el error de excluir de los beneficios de la legislación a los trabajadores al Servicio del Estado, que fue continuado por la Ley Federal del Trabajo;

2.- Contrato Individual de Trabajo.- Define el Contrato como "Aquél por el cual un trabajador presta al patrón un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria" y fija las reglas generales sobre capacidad, formación del contrato, obligaciones contractuales y responsabilidad por no cumplirla, causas justificadas de terminación, etc. (Art. 5°).

3.- Salario.- Reprodujo los preceptos constitucionales y reglamentó la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo;

4.- Participación de las Utilidades.- Define las utilidades, fijando el tanto por ciento que correspondería a los obreros, no siendo menor de diez y estas serían repartidas en proporción a los salarios que hubieren percibido. (Art. 27, 30, 31);

5.- Contratos Especiales.- Reglamentó al Contrato Agrícola, en el cual se incluyó al Peón de Campo, Peón Colono y Empleado de Campo (Art. 43-47); al Trabajo Doméstico, al de los Empleados y Aprendices;

6.- Trabajo de las Mujeres y de los Menores de Edad.- Define las labores que se consideran insalubres y peligrosas, así las mujeres gozarían de ocho semanas de descanso, cuatro antes y cuatro después del parto, disfrutando, durante ese tiempo de la mitad de su salario. (Art. 85-93);

7.- Asociación Profesional.- Define al Sindicato como "La Agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes", lo cual corresponde al Sindicato Gremial o al de Oficios Varios. (Art. 142);

8.- Contrato Colectivo de Trabajo.- establecía que éste podía celebrarse individual o colectivamente definiéndolo como "El que celebra por escrito una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida". De esta definición no puede desprenderse la verdadera naturaleza de contrato colectivo. (Art. 21);

9.- Huelgas.- Tenía dos disposiciones importantes:

a.- Refiriéndose a la reglamentación de la primera parte de la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, diciendo que la huelga tenía por objeto obligar al patrono a que cumpliera con la modificación del contrato de trabajo en

beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses y apoyar otra huelga lícita;

b.- Consistía en el establecimiento del arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que dieran lugar las huelgas (Art. 54);

1.- Derecho Internacional.- Con la modificación de 1925, los patronos estaban obligados a emplear en sus negociaciones, por lo menos, un 80% de trabajadores mexicanos. (Art. 33, frac. II);

2.- Riesgos Profesionales.- Consignó sólo algunas disposiciones dejando a una Ley Especial una reglamentación más amplia sobre la materia. En sus disposiciones mantenía la misma estructura de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo el error de autorizar el pago de indemnizaciones globales, que en la práctica no ha dado resultado. El monto de las indemnizaciones era ligeramente mayor del actual, pues el máximo para los casos de incapacidad permanente total, era el importe de cuatro años de salario;

3.- Autoridades de Trabajo.- Se crearon las Juntas Municipales de Conciliación como accidentales, en la misma forma que funciona en la Ley Federal del Trabajo y la Central de Conciliación y Arbitraje como permanente. Para el procedimiento se establecieron dos periodos:

a.- Investigación, en el que las partes podían ofrecer todas las pruebas que estimaren convenientes;

b.- El de Conciliación y Arbitraje, según si el negocio se tramitara ante la Junta Municipal o la Central.



### 1.3. CONTENIDO DE LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES.

Por otra parte, creemos oportuno mencionar, que las disposiciones sobre el trabajo se encuentran contenidas no sólo en el artículo 123, sino también en los artículos 5° constitucional, así como 13 transitorio. Ellos contienen uno de los Principios sustentados por el Derecho del Trabajo: "La Libertad de Trabajo".

El artículo 5°, tiene el sello de las garantías individuales, consagra, en consecuencia, el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito, libertad que sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los de la sociedad. La parte restante de este artículo trata de garantizar en forma efectiva esa libertad, disponiéndose que:

a) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial;

b) Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad y el relativo a los servicios públicos de las armas, de jurados y de cargos concejiles;

c) Son gratuitas las funciones electorales y censales y obligatorios los servicios profesionales de índole social, pero deben retribuirse en la forma que señalen las leyes.

d) No tiene eficacia alguna el contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre por causa del trabajo;

e) Carece de eficacia, el convenio en el cual, el hombre renuncia, temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio;

f) El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido; por el tiempo que fije la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador, disposición que prohíbe la celebración del antiguo contrato de prestación perpetua de servicios;

g) La prestación del servicio no implicará, en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles; y

h) La falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sólo podrá extenderse a la correspondiente responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacción sobre su persona.

En el artículo 13 transitorio, se declara que quedan extinguidas de pleno derecho, las deudas que por razón de trabajo hubieren contraído los obreros hasta la fecha de promulgación de la Constitución con los patronos, sus familiares o intermediarios.

#### 1.4. NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Su determinación tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una solución para todos los regímenes jurídico-políticos, es decir, nuestro Derecho del Trabajo, no será válido para los Estados totalitarios, Rusia, España y Portugal, ni para los antiguos sistemas de Alemania e Italia; para ellos habría que emplear criterios y conceptos distintos, aún cuando en algunas instituciones concretas o conclusiones, puedan coincidir con nuestro derecho. En los Sistemas Totalitarios, por ejemplo, el Derecho del Trabajo no es un derecho de los hombres, sino reglas dictadas por el Estado para realizar mejor los intereses del totalitarismo estatal. Tampoco será válido para aquellos sistemas jurídicos que han seguido principios del Código Napoleónico, donde la asociación profesional puede únicamente pactar condiciones generales de trabajo para sus miembros; la huelga es una simple situación de hecho, susceptible de producir la rescisión de las relaciones individuales de trabajo; el derecho individual de trabajo y el derecho protector de las mujeres y de los menores, es una legislación semejante a las medidas imperativas que pueden existir en el contrato de arrendamiento de fincas urbanas; donde no se alcanza la idea de que el derecho del trabajo es el nuevo derecho natural del hombre, entendido éste como el derecho humano a conducir una existencia digna de ser vivida, de tal manera que el derecho del trabajo ha llegado a ser la compensación asegurada que otorgan la sociedad y el Estado a quien presta un trabajo útil en la empresa pública

o privada, y donde el trabajo continúa regido por las normas que rigen las relaciones de carácter patrimonial.

En todo este acontecer histórico del Derecho del Trabajo, ha ocurrido un cambio en la estructura y actividades del Estado, es decir, el tránsito del liberalismo al intervencionismo y al socialismo de Estado, que al parecer no ha sido notado por los juristas, lo cual se debe principalmente a tres factores:

a) Confusión entre el Individualismo que es una postura filosófica que reclama el respeto y libertad para la persona humana y el Liberalismo, que es una actitud económica que exige la independencia de la economía, para entregarla al libre juego de las fuerzas naturales y a la actividad humana;

b) Creencia de que el Capitalismo y el Liberalismo se encuentran indisolublemente unidos, así, la nueva postura, Intervencionismo de Estado, sería otra forma del sistema capitalista pero no liberal, su nueva doctrina económica es el intervencionismo y en ocasiones, cuando reparte y nacionaliza las industrias y reparte las utilidades, se aventura por los campos del socialismo;

c) Ignorar la relación que guardan los principios básicos del orden económico y el derecho constitucional, es decir, la estructura económica fundamental de una sociedad forma parte de la Constitución real de esa sociedad, ya que Constitución significa la estructura real de la comunidad social, su sistema de vida,

su estructura y su organización reales, así como las normas que sirven de soporte a la totalidad del edificio jurídico.

La Constitución Mexicana de 1917, como la de Weimar y las Constituciones Francesa e Italiana de la segunda postguerra mundial, contienen una constitución social, que es la estructura política de un orden económico. En el Estado que vivimos, el Derecho Constitucional garantiza la participación del Estado en la vida económica, la medida de su intervención y los límites a la actividad libre de los particulares. Las normas que establecen estas garantías, en los dos sistemas, son Derecho Constitucional.

Los viejos derechos del hombre fueron la conquista de la libertad frente al Estado, fueron defensa contra los poderes políticos, los nuevos derechos de los trabajadores son la defensa de lo humano y de su dignidad frente a las fuerzas económicas, son defensa contra los poderes económicos que son, además, los auténticos poderes políticos.

#### **1.5. CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

La historia y la naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo, han determinado un acervo de Caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos. Estos caracteres son los siguientes:

El derecho del Trabajo es el Derecho de la Clase  
Trabajadora.

"La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los que carecían de ellas, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada".

La burguesía del siglo XIX logró el reconocimiento y la elevación de la propiedad privada y de las libertades de industria y de comercio, a la categoría de los derechos naturales del hombre, que podían definirse como los derechos de los propietarios de la tierra y de la riqueza. Los Códigos Civiles de este siglo eran el Derecho de los Propietarios y para los carentes de Tierra y Riqueza que no los respetaran, los Códigos Penales representaban la ayuda eficaz, las cárceles para mantener a los trabajadores dentro de un ambiente de terror.

Si ya desde el siglo XVIII, la Burguesía fue el Factor Real de Poder que se impuso al Rey y a la Nobleza en la Constitución de 1871, en el año de 1917 en nuestra Constitución y 1919, en la de Weimar, la Clase Trabajadora, el Nuevo Factor Real del Poder, se inscribió en las dos Cartas Magnas como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, luchar contra el capital por medio de la huelga, negociar y contratar colectivamente las

condiciones de trabajo y vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin intervención alguna del Estado.

Los Derechos Sociales de los Trabajadores, son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores. Esta característica: Derecho de una Clase Social Frente a Otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación, es decir, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.

Así, nuestra legislación estableció claramente que el Derecho del Trabajo es Derecho de la Clase Trabajadora, en dos aspectos fundamentales:

a) La iniciativa para la negociación y contratación colectiva, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores;

b) La huelga no tiene comparación al Paro de los empresarios reconocido en el artículo 123 en su fracción XIX, pues éste no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de la empresa.

## 1.6. LA FUERZA EXPANSIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Nuestro Derecho del Trabajo se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, como uno de los principios esenciales del nuevo orden jurídico, como una de las decisiones políticas fundamentales adoptadas por el Pueblo en un acto de soberanía. Se extendió la protección laboral a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo; hizo del Derecho del Trabajo una fuerza viva al servicio de la democracia que valora a la persona trabajadora y que aspira a la justicia social.

La finalidad del Derecho del Trabajo de nuestra era, tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora, esta multitud de hombres que ocupa en el proceso económico una posición no sólo distinta, sino opuesta a la burguesía, es decir, la clase trabajadora quiere la destrucción del sistema capitalista, a fin de que el capital deje de ser, con el pretexto de la propiedad privada un instrumento en manos de la burguesía para explotar el trabajo y adueñarse de los beneficios de la producción y del comercio.

## 1.7. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO UNITARIO COMPUESTO POR VARIAS PARTES.

El Derecho del Trabajo ha llegado a ser un estatuto unitario, una serie de principios que proceden de



un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: La Justicia Social que persigue para todos los trabajadores, una existencia digna de la persona humana, pero existen grupos de normas e instituciones que aún teniendo el mismo fundamento y finalidad, muestran caracteres secundarios diversos por lo que surge la necesidad de separar nuestro estatuto en dos especies:

a) Núcleo o Parte Nuclear del Derecho del Trabajo.- Es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador y se integran con los siguientes capítulos:

1.- El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo y sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador, durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso;

2.- El Derecho Regulador del Trabajo de las Mujeres y de los Menores, es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de las mujeres y de los menores en cuanto trabajadores. Mientras que en el pasado, esta parte del derecho se contempló como un capítulo del derecho individual del trabajo por considerarse que contenía sólo algunas modalidades para la prestación del trabajo de dos categorías de personas; en la actualidad se

acepta su autonomía como uno de los aspectos de la seguridad social, debido a que sus fines se elevan sobre los principios generales del Derecho del Trabajo, hasta alcanzar perfiles propios, consistentes en cuidar la maternidad y el futuro de los niños.

3.- Declaración de Derechos Sociales: "Trabajo y Previsión Social", bajo este rubro, la doctrina definió la Previsión Social como los principios, normas e industrias que se ocupan de la educación, capacitación profesional y ocupación de los trabajadores; de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia. Así, la Previsión Social, proyecta hacia el futuro las necesidades del trabajador para darles satisfacción, en forma tal, que el derecho del trabajo eran las normas del presente y la previsión social, las del mañana.

b) La envoltura Protectora.- Es el conjunto de normas, principios e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo y se compone de tres elementos:

1.- Las Autoridades del Trabajo, son un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del Estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo;

2.- El Derecho Colectivo, son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y

funciones de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores y Patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo, es decir, el derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanente viva para la suspensión constante de las condiciones de vida de los trabajadores;

3.- El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, Jurídicos y Económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo.

#### **1.8. EL DERECHO DEL TRABAJO SIGNIFICA "LOS DERECHOS MINIMOS QUE EL PUEBLO Y EL PODER LEGISLATIVO GARANTIZARON A LOS TRABAJADORES EN LA CONSTITUCION Y EN LA LEY DEL TRABAJO.**

La doctrina mexicana afirmó invariablemente desde 1917, que la parte nuclear de la Declaración de Derechos Sociales contiene únicamente beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su Constitución a los trabajadores por la prestación de sus servicios.

La Declaración es la norma suprema del país, por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emergen de ella, por lo que la parte

nuclear de la Ley del Trabajo, es el mínimo que el Poder Legislativo quiso asegurar a los trabajadores, un segundo mínimo, por así decirlo, elevado sobre el mínimo constitucional, pero determinante como lo intocable para las restantes fuentes formales subconstitucionales.

Así, La naturaleza de la parte nuclear de la Ley del Trabajo, es las condiciones mínimas que habrá de observarse en todas las prestaciones de trabajo; es el contenido mínimo de la relación de trabajo, los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse.

#### 1.9. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO INCONCLUSO.

Esto es, sus principios, normas e instituciones han brotado pausadamente, pero su catálogo no está cerrado y probablemente no lo estará, pues si esto sucediera sería porque ha surgido una estructura nueva, por ello, si se alcanzara la finalidad mediata del movimiento obrero, nuestro estatuto moriría y nacería uno nuevo y, por tanto, una seguridad nueva para el hombre.

Este carácter inconcluso es lo que determinó la Declaración de 1917, pues si su contenido sólo es los beneficios mínimos del trabajo, es porque no pudo ser un todo hermético.

## 1.10. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, de ahí que la doctrina afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, porque cada violación es susceptible de ser reparada, mediante la intervención del poder coactivo de Estado, ya sea en una forma directa o indirecta.

Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, coincide con su naturaleza y con sus finalidades.

La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue, desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917, produjo la transformación final del Derecho del Trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los Derechos Humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al Estado y a los hombres.

La imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo quedó consignada en el artículo 123 fracción XXVII, párrafo

final, en donde se decreta que "La nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio", y en el artículo 5° de la Ley nueva dice: "Sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo", asimismo, en su párrafo final, éste artículo expresa que "En todos los casos de renuncia, se aplicará la Ley y demás normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas". Esta imperatividad se ejerce en tres direcciones que son:

a) Al Trabajador.- enfatizando que su problema es el de todos los trabajadores, esto es, en la prestación de su trabajo tienen el deber de exigir el cumplimiento puntual de las normas, porque la Declaración de Derechos Sociales fue impuesta por la clase trabajadora como cosa de la clase y no como asunto de cada trabajador y, porque la renuncia de los derechos, atenta la finalidad de la Declaración y del Derecho del Trabajo, que es asegurar a cada trabajador una existencia digna, equivale a la entrega de la dignidad, así es que, como se observa, además de ser beneficio para el trabajador, consiste en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así, porque quien no hace respetar su derecho, daña a la clase a la que pertenece;

b) Al Empresario.- puesto que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a lo que no puede sustraerse;

c) El Derecho Social.- rompió la fórmula del dejar-hacer, dejar-pasar y le impuso al Estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, lo que origina que pueda actuar de oficio, ya que bastaría la ausencia de la queja para que retornáramos a la explotación que auspició el contrato de arrendamiento de servicios.

Asimismo, esta imperatividad, impone al estado la función de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, por medio de la Inspección de Trabajo, así como de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiesen encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la Ley.

La Ley reglamentó la aplicación de las que deben llamarse "Sanciones de Trabajo", pero aún no se define si conviene tipificar delitos en materia de trabajo y determinar las sanciones aplicables.

Las sanciones de trabajo, es decir, sanciones que la Ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo, difieren esencialmente de las sanciones administrativas, pues éstas son el resultado de violaciones

al derecho público y las primeras son consecuencia del incumplimiento del derecho social.

La única sanción aplicable es la multa, cuyo monto varía con la gravedad de la violación facultándose a los trabajadores, patronos y a sus organizaciones, para denunciar ante las autoridades del trabajo, las violaciones de que tengan noticia y las autoridades que podrán imponer estas sanciones son: el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del D.F., pero siempre oyendo en defensa al interesado. También, la Ley separa las sanciones de trabajo del incumplimiento de las obligaciones que las hubieren motivado, por ejemplo: la multa que se impone al patrono por que no pague el salario mínimo, no implica que desaparezca la obligación de pago, es decir, las sanciones son independientes de la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones.

#### **1.11. LA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.**

Como ya se mencionó, el derecho civil y el derecho penal del siglo XIX, eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explica que las primeras leyes del trabajo que surgieron en esa época, nacieron con el nombre de Leyes Protectoras del Trabajo.



El Derecho Colectivo del Trabajo, particularmente después de su constitucionalización en la Carta Magna de Querétaro, cambió la perspectiva, pues desde entonces quedó establecida, por declaración del pueblo, esto quiere decir, que no fue una concesión de la burguesía y de su Estado, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital, puesto que la idea de que el Estado de la burguesía "proteja" a la clase trabajadora lesiona, como lo expresa Mario de la Cueva, la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que emana del artículo 123 y de la idea de justicia social.

\* (1).

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 18 de la Ley, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador o lo que sería, en una idea más romántica, que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, tendrán supremacía aquellos.

Finalmente, para concluir este capítulo, haciendo un recuento de lo expuesto y siguiendo a Mario de la Cueva, coincidimos con su pensar al decir éste que: "El Derecho del Trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual, no son posibles los viejos derechos del hombre." (2).

---

\* (1) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho del Trabajo. P.p.106

\* (2) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho del Trabajo. P.p.38

C A P I T U L O

2

DERECHO INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO

- 2.1. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- 2.2. NATURALEZA Y CONTENIDO DEL DERECHO  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- 2.3. DERECHO INTERNACIONAL EN LA AMERICA  
LATINA.

## 2.1. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El ideal del Derecho del Trabajo es el de asegurar a cada hombre una existencia digna, además se universaliza y extiende, es decir, crea la conciencia universal de la dignidad del ser humano y la necesidad de su respeto en cualquier lugar en que se encuentre y se vea obligado a prestar sus servicios personales. Este problema es idéntico en los diversos Continentes y Estados, por lo tanto la paz y la tranquilidad universales, solo podrían obtenerse si todos los Estados colaboran para lograr condiciones justas y humanas de vida.

La idea de una Organización Internacional, de crear un Derecho Internacional, nació al mismo tiempo que el derecho del trabajo, pero es, con el Trabajo de Versalles, cuando surge su primera expresión después de muchos intentos, como antecedentes más relevantes de del Tratado de Versalles, podemos mencionar los siguientes:

En 1816 Roberto Owen lanza la idea de un Derecho Internacional de Trabajo que es acogida por Daniel Le Grand,

presentando una iniciativa al Parlamento Francés, para que éste, se dirigiera a los Estados industriales y les propusiera la adopción de una Ley Internacional, que fijara en doce horas la jornada de trabajo en los establecimientos que utilizaran la fuerza motriz, posteriormente surge un periodo llamado "De Votos", que se caracteriza por la organización de Congresos, Consejos o Asambleas que tomaban sus decisiones de esta manera, tenemos como ejemplo que en 1876, el Consejo Federal Suizó, propone a la Asamblea, la posibilidad de concertar tratados con los principales países y uniformar las leyes obreras, para lo cual invitan oficialmente a una Conferencia preparatoria que es aceptada por algunos Estados como Francia, Austria, Bélgica, Portugal, Luxemburgo y los Países Bajos, en donde se estudiarían temas como descanso semanal, edad mínima de admisión al trabajo, jornada máxima de los menores de edad, prohibición del trabajo de mujeres y niños en industrias peligrosas, prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y los menores de edad, y la forma de ejecutar las convenciones.

Para 1890, madura la idea de un Congreso Internacional del Trabajo y para ello se convoca a un Congreso de carácter Internacional en Berlín, al cual concurrieron los países de Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza, en este Congreso, debido a que, de acuerdo al Maestro Mario de la Cueva, ningún Estado quiso comprometerse, sólo se propusieron

recomendaciones, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

1.- Prohibición del trabajo minero a las mujeres y menores de catorce años;

2.- Limitación de la jornada en las minas particularmente insalubres;

3.- Descanso semanal, excepto las industrias de artículos de primera necesidad o trabajo continuo;

4.- Fijación de doce años como edad mínima de admisión al trabajo y diez para países meridionales;

5.- Jornada de seis horas para menores de catorce años;

6.- Descanso semanal, jornada de diez horas y prohibición del trabajo nocturno para menores de dieciséis años;

7.- Prohibición del trabajo nocturno, jornada de once horas, limitación del trabajo en industrias peligrosas y descanso de cuatro semanas después del parto, para mujeres. (3)

Siguiendo con este autor, el Congreso de París, organizó la Asociación Internacional para la Protección legal de los trabajadores, cuyos fines eran:

1.- Servir de unión entre las personas que, en los diferentes países industriales, consideran que es necesaria la legislación protectora de los trabajadores;

---

^Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. P.p.309

2.- Organizar una Oficina Internacional del Trabajo que publicaría una compilación de la legislación del trabajo de cada país o ayudaría a cualquier publicación que persiguiera esos fines;

3.- Facilitar el estudio de la legislación del trabajo de diversos países y proporcionar a los miembros de la Asociación, informes acerca de las legislaciones en vigor y a su publicación en los diferentes Estados;

4.- Favorecer el estudio de la concordancia de las diversas legislaciones protectoras de los trabajadores y la formación de una Estadística Internacional del trabajo;

5.- Provocar la reunión de Congresos Internacionales de Legislación del Trabajo. \* (4)

Otro antecedente importante, son los Tratados firmados por las potencias Europeas, cuya finalidad era reglamentar la situación de los trabajadores nacionales en otros Estados. Por ejemplo, el Tratado Franco-Italiano de 1904, que proponía las indemnizaciones por los accidentes de trabajo.

La evolución del Derecho Internacional del Trabajo, se vio interrumpida en 1914 por la Guerra Europea, pero sirvió para preparar la idea de una Organización Internacional del Trabajo en beneficio de los trabajadores de todo el mundo. Así, con la Conferencia de Leeds de 1916, a la que asistieron representantes obreros de todos los

---

\* (4) Mario de la Cueva Derecho Mexicano del Trabajo. P.p.309

países aliados, se iniciaron las reivindicaciones obreras, votándose porque en el futuro Tratado de Paz, se prohibiera que fuera de competencia particular o interna de cada país, el mínimo de garantías de orden moral y material relativas al Derecho del Trabajo, Derecho Sindical, Inmigración, Seguros Sociales, Duración, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Posteriormente la Federación Sindical Internacional, convocó a la conferencia de Berna y cuyas conclusiones formaron la "carta de Berna", que se considera el antecedente más importante del Tratado de Versalles, puesto que recoge todas las iniciativas y formula un conjunto de bases para las legislaciones nacionales.

Finalmente, en la Conferencia de la Paz 1919, se designó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, compuesta de dos delegados de cada una de las grandes potencias, Estados Unidos, Inglaterra, Francia e Italia y seis de otros Estados, se trabajó sobre la conclusión del Congreso de Leeds y de la Carta de Berna, dando como resultado la XIII Parte del Tratado de Versalles que se considera la Constitución Jurídica de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia de la Paz de Versalles, creó una Organización Permanente, cuya misión sería procurar la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyado en los principios de la justicia social y a su vez, serviría

de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales para la protección del trabajo. Esta es una Organización Internacional Permanente de naturaleza técnica y con un propósito específico que es, el deseo de lograr, en todos los Estados, un régimen de justicia social; lo importante de la integración de esta Organización, es la adopción de un principio básico del Derecho del Trabajo, que es la "Composición Tripartita", así, cada Estado designa sus representantes, es decir, representantes directos del Estado o representantes nombrados por el Gobierno de cada Estado y representantes designados por los trabajadores y patronos de cada Estado. Esta Organización recibió el nombre de Organización Internacional del Trabajo, el cual conserva hasta nuestros días.

Estuvo vigente hasta los años de la Segunda Guerra Mundial y conserva su valor fundamental, pero tuvo que sufrir las reformas necesarias para entrar en armonía con los nuevos ideales de la humanidad y con la nueva estructura internacional de las Naciones Unidas, así en el año de 1944, se reunió en Filadelfia la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo cuyo resultado fue la "Declaración de Filadelfia" y la Sociedad de las Naciones, creada en el Tratado de Versalles, había sido sustituida por la Organización de las Naciones Unidas, por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo tiene como finalidad inmediata, la creación de un derecho internacional que sirva de base a las legislaciones nacionales.



El Derecho del Trabajo busca la Justicia Social, esta finalidad suprema ha permanecido idéntica a través de la historia del Derecho Internacional del Trabajo, esto se observaba en el Tratado de Versalles al decir que "La Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y esta paz sólo puede fundarse en la Justicia Social", por supuesto, esto continuó en la Carta de las Naciones Unidas que proclama como uno de sus propósitos y principios "Promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad". ' (5)

La conciencia universal de los hombres, reclama un mínimo de derechos para los trabajadores, debiendo limitarse, también en esto, la intervención del Estado. La Justicia Social consistía en señalar el mínimo de derechos y dar oportunidad a los trabajadores, para que, mediante la acción sindical y en los contratos colectivos, se fijaran las condiciones de trabajo en las empresas e industrias; por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo, tuvo como finalidad esencial producir un derecho del trabajo que contuviera los beneficios mínimos de los trabajadores y habría de servir de base a las legislaciones nacionales, por éste procedimiento se lograría crear un derecho del trabajo de origen internacional para ser aplicado en los distintos Estados y contendría los derechos mínimos del factor del trabajo, estaría apoyado en la conciencia universal y aceptado por las Naciones.

---

' (5) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. P.p.318

Por los años que transcurrieron entre las dos Guerras Mundiales y los efectos producidos durante y a la terminación de la Segunda Guerra Mundial en la problemática económica y social, fue necesario que la Organización Internacional del Trabajo, participara en el estudio de los grandes problemas de la economía, pues sólo así podría tener una base técnica para el estudio de los problemas de trabajo; así en la Declaración de Filadelfia, la Organización Internacional del Trabajo, además de reafirmar el principio de la Justicia Social, establece que es indispensable que todos los problemas económicos y sociales tengan en cuenta el nuevo ideal de la humanidad que es la defensa del trabajo.

## 2.2. NATURALEZA Y CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

### a) Naturaleza.

En este nuevo Derecho Internacional se plantean tres ideas fundamentales:

1.- El respeto a la dignidad de la persona; en esta idea se contemplan las libertades del espíritu, libertad de conciencia, de pensamiento, de enseñanza, de expresión, etc.

2.- La seguridad de una existencia digna de ser vivida; es decir, la reivindicación del trabajo; y,

3.- El respeto a los pueblos, fuertes o débiles.

El Derecho Internacional que están buscando los hombres es un tipo nuevo, gira en torno de la persona y constituye el conjunto de condiciones político jurídicas que permitirán a los hombres y a los pueblos alcanzar su destino.

Este derecho pretende ser la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo que trae aparejada un verdadero concepto universal de justicia, la justicia que debe realizarse en la vida, es decir, justicia vital o el derecho a conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona.

El mundo debe respetar y dignificar el trabajo; el trabajador es el hombre del mañana que defiende la idea de la existencia digna para el ser humano, como un nuevo humanismo.

Por todo esto podemos decir que el Derecho Internacional del Trabajo es un Derecho Natural, esto es, un derecho que deriva de la naturaleza misma del hombre y de sus necesidades vitales.

Muchos de los principios del Derecho del Trabajo son ya universales como la idea de jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, protección a las mujeres, menores de edad, reparación de los infortunios de trabajo, etc.; pero el Derecho Internacional del Trabajo no pretende substituir al Derecho Nacional, ya que éste representa un

mínimo de garantías internacionales, es decir, éste fijará las garantías internacionales mínimas, las cuales deberán ser mejoradas en las legislaciones nacionales y en los contratos colectivos, además, tomando en cuenta que, soberanía significa la pretensión nacional de realizar su destino y decidir las cuestiones que afectan a su propia existencia, uno de los postulados esenciales del Derecho Internacional es, precisamente, el respeto a esta pretensión, por otra parte, el Derecho del Trabajo no se considera una norma para dirimir conflictos, sino una regla para dar satisfacción a las necesidades humanas.

b) Contenido.

Este concepto se desdobra en dos aspectos:

1.- Contenido Esencial.- Principios que deben servir de base al propio Derecho Internacional del Trabajo, es decir, principios que forman la esencia del Derecho Internacional del Trabajo. Se encuentra en las Declaraciones Generales del Derecho del Trabajo como el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, Declaración de Filadelfia y Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

2.- Desarrollo de los Principios que forman parte del Contenido Esencial.- Normas que deben integrar las legislaciones nacionales, normas concretas de derecho internacional del Trabajo que están contenidas en las Convenciones y Recomendaciones aprobadas en las Conferencias del Trabajo.

Para plasmar lo mencionado, hablaremos, primeramente del Tratado de Versalles, que como ya se comentó, se considera la Primera Declaración Internacional de los Derechos del Trabajo, puesto que reafirmó el propósito de alcanzar un régimen de justicia social, pero debido a que la idea del Derecho Internacional del Trabajo no estaba muy difundida y que las condiciones económicas y sociales no permitieron una rápida acción internacional, sólo dio la pauta para ese principio, enunciando medidas urgentes como:

1.- El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo del comercio, que es el principio rector o general del Derecho del Trabajo y es su fundamento universal ya que el trabajo tiene rango especial y no debe ser equiparado a las cosas, tampoco es un artículo de comercio, por lo tanto, siempre que se trate de trabajo del hombre se debe tomar en cuenta que está en juego la dignidad humana;

2.- Derecho de Asociación, tanto para los trabajadores como para los patrones, para realizar cualquier objetivo excepto si es contrario a derecho;

3.- Pago de un salario a los trabajadores que les asegure un nivel de vida conveniente, de acuerdo al país y tiempo;

4.- Adopción de una jornada de ocho horas o semanas de cuarenta y ocho;

5.- Descanso de veinticuatro horas como mínimo, es decir, un día a la semana que será en Domingo siempre que sea posible;

6.- Suspensión del trabajo de los niños y limitación del trabajo de menores de ambos sexos, que permita su educación y desarrollo físico;

7.- Salario igual, sin distinción de sexo, para trabajo de igual valor;

8.- La legislación de cada país asegurará un tratamiento económico conveniente a todos los trabajadores que residan legalmente en él;

9.- Organización de un servicio de inspección en cada Estado, para asegurar la aplicación de leyes y reglamentos que protejan a los trabajadores. \* (6)

Posteriormente, la Carta de las Naciones Unidas y en la Conferencia de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo, se estableció que sus principios eran aplicables en todos los países del mismo, tomando en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo y cuya aplicación, que sería indistintamente a pueblos sujetos a dominio o que se gobernarán por sí mismos, interesaría a todo el mundo civilizado, lo cual significó la afirmación de la universalidad del derecho del trabajo o el reconocimiento de que tiene un fundamento y una razón idénticos en todos los pueblos y en todas partes realiza su idea fundamental, que es proporcionar a todos los hombres, la seguridad de una existencia digna, como ya lo hemos dicho en repetidas ocasiones.

---

\* (6) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. P.p. 325-326

La Declaración de Filadelfia no sólo señaló los objetivos inmediatos a realizar, sino también, las instituciones fundamentales del derecho internacional del trabajo, y así reconoce a la Organización Internacional del Trabajo la obligación de apoyar en todo el mundo, programas que permitan, entre otras cosas:

a) Plenitud del empleo y elevación de los niveles de vida;

b) Empleo que permita a todos los trabajadores desarrollar toda su habilidad y conocimientos, así como contribuir al mayor bienestar común;

c) Ejecución de posibilidades de formación y de medios propios para facilitar cambios en el trabajo, como migración de mano de obra y colonos, mediante garantías adecuadas para todos;

d) Posibilidad de participación equitativa de salarios y utilidades, duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos;

e) Reconocimiento del derecho de negociación colectiva, colaboración de patronos y trabajadores para el mejoramiento de la organización de la producción y la elaboración y aplicación de la política social y económica;

f) Extensión de medidas de seguridad social que incluyan una atención médica completa;

g) Protección adecuada de la vida y salud de los trabajadores;

h) Protección de la niñez y maternidad;

i) Nivel adecuado de alimentación, habitación y medios de recreo y cultura;

j) Garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional. (7)

### 2.3. DERECHO INTERNACIONAL EN LA AMERICA LATINA

Los pueblos de América han trabajado desde hace veinte años aproximadamente, por crear un "Derecho Americano Internacional" y por cumplir con la Organización Internacional del Trabajo de Ginebra, lo cual se refleja en la evolución de su Derecho Internacional Americano del Trabajo y en la aplicación, por parte de los Gobiernos de los pueblos del Sur, de las Convenciones y Recomendaciones Internacionales. Esta actividad se ve plasmada en dos aspectos:

a) En las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas; y,

b) En las Conferencias Americanas del Trabajo, organizadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

Las Conferencias Panamericanas constituyen una parte importante de la evolución del Derecho Internacional Americano del Trabajo, ya que éstas nacen como un principio de solidaridad continental con la finalidad de estudiar cuestiones internacionales que interesaban a los pueblos de América, pero es hasta 1923 cuando nace la intención de

---

(7) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. P.p.327



crear este derecho del trabajo propio y se recomienda su estudio en las reuniones posteriores.

A grandes rasgos, mencionaremos las aportaciones más relevantes de estas Conferencias Internacionales Americanas:

1.- Quinta (Chile/1923).

a) Conveniencia de efectuar estudios necesarios para celebrar convenciones internacionales que traten sobre la reciprocidad de tratamiento para los obreros nacionales y extranjeros;

b) No considerar al trabajo humano como mercancía o artículo de comercio;

c) Creación de Organismos Técnicos de estadística e inspección del trabajo que se comuniquen mutuamente investigaciones, estudios y progresos que realicen.

2.- Sexta (La Habana/1928).

a) La legislación sobre accidentes de trabajo y protección social, es territorial;

b) la prohibición de concertar arrendamientos de servicios por toda la vida o por más de cierto tiempo, siendo de orden público internacional;

c) Para las madres, un descanso de diez días antes y diez después del parto con goce de salario;

3.- Séptima (Montevideo/1933).

Todos los acuerdos pretenden igualdad de trato para nacionales y extranjeros.

a) Dignificación del trabajo en todas sus manifestaciones y su deseo de mejorar la retribución del mismo;

b) Creación del Instituto Panamericano del Trabajo con sede en Buenos Aires y trabajaría conjuntamente con la Organización de Ginebra.

#### 4.- Octava (Lima/1938).

a) La mujer tiene derecho a oportunidades y protección en el trabajo;

b) Derecho de libre asociación de los obreros y la libertad de expresión de su pensamiento.

#### 5.- Novena (Bogotá/1948).

Con ella cristalizó la evolución del Derecho Internacional Americano, pues en ella surgen dos documentos de gran trascendencia:

a) La Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos, considerada como el Derecho Constitucional Americano y puede definirse como el Conjunto de Condiciones Internacionales político-jurídicas, que permiten al hombre de América alcanzar su destino, tomando como base el principio de que la justicia y la seguridad sociales, son bases de una paz duradera. Conviene con los Estados miembros en cooperar entre sí, a fin de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población, procurando un mínimo de justicia social compatible con las

condiciones históricas y posibilidades de cada uno de los pueblos de América;

b) Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, suscrita por todos los Estados Americanos excepto por los Estados Unidos de Norteamérica. Fijó una Declaración sobre justicia social y aprobó una Declaración de los Derechos del Hombre, así en el futuro, en América, los derechos del hombre y del trabajador constituirían una sola unidad, por lo tanto, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y, constituye el mínimo de derechos que deben gozar los trabajadores de cada Estado, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables, Se componen de dos partes:

1.- Principios generales de la legislación del trabajo; y

2.- Instituciones esenciales de un completo derecho del trabajo y los beneficios mínimos que cada institución ha de otorgar a los trabajadores.

El Programa mínimo de Protección al Trabajo, constaba de los siguientes temas:

a) Derecho Individual del Trabajo:

Jornada de trabajo;

Días de descanso y vacaciones;

Salario Mínimo;

Salario general;

Estabilidad en el empleo.

b) Derecho Protector de las Mujeres y de los Menores:

Derecho protector de las mujeres;

Derecho protector de los menores;

c) Reglamentación Especial:

Contrato de aprendizaje;

Trabajo doméstico;

Empleados públicos;

Trabajo de la marina mercante y aeronáutica;

Trabajadores intelectuales.

d) Derecho Colectivo del Trabajo.

e) Previsión y Seguridad Social.

f) Autoridades del Trabajo.

Así también, la Oficina Internacional del Trabajo organizó una serie de Conferencias Americanas del Trabajo que se llevaron a cabo de 1936 a 1951, donde se estudiaron los problemas del trabajo más importantes en nuestros pueblos, de los cuales se destacan:

a) Trabajadores inmigrantes, proponiéndose el estudio de la organización de Instituciones Oficiales de Migración y Colonización, se dictaron normas para la inmigración y colonización sobre la igualdad de trato para nacionales y extranjeros;

b) Trabajo agrícola, el cual tiene particular importancia para nuestros pueblos, pues representa la gran masa de los trabajadores, es decir, representa la actividad más importante, por lo que se propone una reforma agraria como un medio efectivo de asegurar la estabilidad en el empleo, evitar la inmigración rural, aumentar la productividad y los ingresos reales y elevar los niveles de vida de los habitantes del campo;

c) En materia de cooperación y artesanado, se recomienda a la Organización Internacional del Trabajo, que facilite estudios, informes y planes de trabajo.

Es imposible dejar de mencionar la influencia de México en este intento por mejorar la situación de los trabajadores, pues nuestro Derecho mexicano del Trabajo, ha sido determinante en la evolución jurídica de algunos de los pueblos de la América Latina, ya que desde 1917, tenemos un estatuto constitucional en su artículo 123 de la Carta Magna, compuesto de un conjunto de garantías sociales efectivas para la clase trabajadora.

Las causas determinantes de la influencia del Derecho Mexicano del Trabajo son, por una parte, el semejante estilo de vida de nuestros pueblos y la similitud de las necesidades económicas y, por otra parte, la generosidad y amplitud de nuestro artículo 123, lo cual se debe a que los constituyentes de 1917, se rigieron por una concepción democrática y libre de la sociedad, pudiendo así consignar los elementos esenciales del Derecho del Trabajo.

De esta manera algunas naciones siguieron su ejemplo, como Perú, Bolivia, Nicaragua, Cuba, Uruguay, Argentina y Venezuela entre otros, por lo que la comparación de estos Textos Constitucionales, mostraría que son; en buena medida, reproducción de los principios mexicanos y aún más, copia del artículo 123, en el cual la libertad de coalición, la libre asociación profesional, el derecho de huelga y el contrato colectivo de trabajo son un perfecto reflejo de las necesidades sociales, son los derechos colectivos más amplios del mundo y el derecho individual del trabajo, la previsión social y el derecho protector de las mujeres y de los menores, permitirían resolver si se cumplieran con honestidad, la mayoría de los problemas de trabajo.

Así, las constituciones modernas de los pueblos de América se han ocupado de las cuestiones sociales, incluyendo el problema del Derecho del Trabajo. Siguió el ejemplo mexicano y rompieron el prejuicio de la vieja teoría jurídica de la Constitución, según la cual, la Ley Fundamental únicamente admitía por su materia, la organización político-formal del Estado individualista y liberal, además, estos pueblos han entrado en el camino de la internacionalización del Derecho del Trabajo.

Algunas de estas Constituciones contienen únicamente declaraciones de carácter general o señalamiento de medidas concretas de legislación, en cambio otras, se

ocupan extensamente del Derecho del Trabajo, como por ejemplo la nuestra, formando así dos grupos:

a) Constitución que Únicamente Contienen Declaraciones Generales.

1.- Chile (30/Agosto/1925).- Fue dictada al derrumbe del régimen parlamentario que había durado treinta años, lo cual provocó optimismo y entusiasmo por las reformas sociales. El Derecho del Trabajo formaba parte de los derechos públicos emanados de la Constitución ya que está incluido en el capítulo de "Garantías Constitucionales", en su artículo 10 fracción XIV, establece que compete a la Constitución asegurar la protección al trabajo, industria y obras de previsión social, especialmente cuando se refieran a la habitación sana y condiciones económicas de vida, de manera que se proporcione a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfacción de sus necesidades personales y de su familia, así también, no prohíbe ninguna clase de trabajo o industria, salvo que se opusiera a las buenas costumbres, seguridad o salubridad públicas o que lo exigiera el interés nacional declarándolo una ley.

2.- Honduras.- El título doce recibe el nombre de "Del Trabajo y la Familia", en donde se establecen algunas medidas concretas para la legislación del trabajo, como la jornada de trabajo que sería de ocho horas, acordando un día de descanso a la semana; el salario se pagará en moneda efectiva de curso legal en la República; la jornada máxima

de trabajo para los menores de dieciséis años será de seis horas; prohíbe el trabajo en labores insalubres y peligrosas en trabajos nocturnos industriales y en establecimientos comerciales, después de las dieciocho horas para las mujeres; consigna la teoría del riesgo profesional para los accidentes de trabajo y las grandes empresas industriales están obligadas a fundar hospitales para atender a sus trabajadores.

3.- Salvador (1939).- En su capítulo "Familia y Trabajo", establece algunas declaraciones como guía para la legislación ordinaria como que el trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patrones y empleados y obreros; el trabajo de las mujeres y menores de dieciocho años, deberá reglamentar en forma especial, al igual que el ejercicio de las profesiones, se establecerá el bien de familia y ordena la creación de los tribunales de conciliación y arbitraje.

4.- Colombia (5/Agosto/1886).- Es una Constitución individualista y liberal que consigna la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre y establece principalmente que el Estado puede intervenir por mandato de la ley en la explotación de industrias o empresas públicas o privadas con el fin de racionalizar la producción, distribución y consumo de las riquezas o de dar al trabajador la justa retribución a que tiene derecho; el trabajo es una obligación social, por lo que gozará de la



protección del Estado; asegura la libertad de asociación para todos los fines que no sean contrarios a la moral o al orden legal; garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos y ordena la jurisdicción del trabajo que dio como resultado el Código Procesal del Trabajo. \* (8)

b) Constituciones que se Ocupan Extensamente del Derecho del Trabajo.

1.- Perú (1931).- El Derecho del Trabajo quedó incorporado en el Derecho Constitucional en virtud de que las nuevas fuerzas económicas han llegado a formar parte de la estructura del Estado, así trata las cuestiones de trabajo en su capítulo de "Garantías Nacionales y Sociales". En ella se establece, principalmente, la formación de un Consejo de Economía Nacional formado por la población consumidora, del Capital, del Trabajo y de las profesiones liberales cuya misión fundamental era organizar la economía; a nadie puede obligarse a prestar trabajos personales sin su libre consentimiento y sin la debida retribución; el Estado garantiza la libertad de trabajo pudiendo ejercerse libremente toda profesión, industria u oficio que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública; la libertad de asociación y señala algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores como defensa de los empleados y trabajadores en general, fijación de los salarios mínimos en relación con la edad, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas

---

\* (8) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. P.p. 180-182

regiones del país; participación en los beneficios; reconocimiento del contrato colectivo de trabajo; medidas de prevención de accidentes e indemnizaciones por los mismos; seguros de desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte y fomento de las instituciones de solidaridad social, cajas de ahorro y cooperativas.

2.- Uruguay (1933).- El Derecho del Trabajo se encuentra consignado en un capítulo denominado "Derechos, Deberes y Garantías", el cual se puede dividir en dos partes:

a) Declaración de Principios.- Contiene declaraciones de carácter teórico pero que indican la política a seguir por el Estado indicando que todo ciudadano, sin perjuicio de su libertad, deberá aplicar sus energías intelectuales o corporales en beneficio de la colectividad, quien a su vez, le permitirá ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica; garantizará al obrero la libertad de conciencia moral y cívica; reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo y los funcionarios deberán servir a la Nación y no a una fracción política;

b) Enunciación de Medidas Concretas para Integrar el Derecho del Trabajo.- Se impone al Estado la obligación de legislar en materia del trabajo, asegurando algunos derechos fundamentales como la justa retribución, limitación de la jornada de trabajo, descanso semanal; adecuada reglamentación del trabajo de las mujeres y menores de dieciocho años; libertad de asociación profesional y

reglamentación de la huelga como derecho gremial, jubilaciones, seguros sociales, pensión a la vejez; política de casas baratas e higiénicas y la creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje.

3.- Bolivia (1938).- Aventura a todas las anteriores, pues su sección XIV titulada "Régimen Social", está íntegramente dedicada al problema del trabajo. Ella establece básicamente la libertad de dedicarse al trabajo, comercio o industria en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo; el régimen económico debe responder a principios de justicia social que tienda a asegurar, para todos los habitantes, una existencia digna del ser humano; el trabajo el capital, como factores de la producción, gozan de la protección del Estado; los derechos y beneficios reconocidos por la ley a favor de los trabajadores y empleados, son irrenunciables y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos; impone al Estado, la obligación de legislar acerca de la jornada máxima, salario mínimo, descanso dominical, en días feriados, vacaciones anuales y puerperales con goce de salario; participación en los beneficios de las empresas; indemnizaciones en los casos de despido; protección a las mujeres y menores de edad; libertad de asociación profesional y sindical; reconocimiento del contrato colectivo de trabajo y derecho de huelga; educación técnica de los trabajadores manuales; casas salubres y baratas; protección de la salud y vida de los obreros; condiciones de seguridad y salubridad pública en el ejercicio de las

profesiones (principalmente en el campo y minas); asistencia médica, seguro obligatorio de enfermedad, accidentes, invalidez, vejez, maternidad, para forzoso y muerte; organización de cooperativas, creación de Tribunales u organismos especiales para resolver los conflictos de trabajo.

4.- Nicaragua.- Como podrá observarse, en varias de sus disposiciones sociales concuerdan literalmente con los párrafos de nuestro artículo 123. Su capítulo II se denomina "De las Garantías Sociales" e incluye, entre otros temas, las bases de trabajo y previsión social. Estas declaraciones constitucionales constituyen un interesante conjunto de principios para una teoría del derecho del trabajo. En ella se considera al trabajo como un deber social, por lo tanto, obliga a todos sus habitantes a aplicar sus energías corporales e intelectuales, en beneficio de la comunidad. El Estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse a la profesión, industria y oficio que se desee, siempre que no se oponga a la moral, salud o seguridad pública; castiga la vagancia; obliga a todos los habitantes, preferentemente nacionales, a ganarse el sustento mediante un trabajo productivo; garantiza a todo trabajador la independencia de su conciencia moral y cívica; prohíbe todo pacto que restrinja o altere las garantías y derechos que la Constitución reconoce para el hombre y el ciudadano; establece las bases para la reglamentación del contrato individual de trabajo; previsión social y Tribunales de trabajo; jornada máxima según la naturaleza

del trabajo; descanso semanal obligatorio; un mes de vacaciones pagadas, después de un año de servicio continuo; un salario mínimo en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana; pago del salario en moneda legal, en periodos no mayores de 15 días, en día de trabajo y en el lugar donde se preste el servicio, prohibiendo por lo tanto, pagar el salario en tiendas o lugares de recreo; retribución superior para el trabajo nocturno; inembargabilidad del salario mínimo; la duración del contrato de trabajo; no podrá exceder de dos años en perjuicio del trabajador; regula el trabajo de las mujeres y los niños; asistencia médica a la mujer preñada y un reposo pagado, antes y después del parto; indemnización por los accidentes del trabajo; asistencia médica a los trabajadores; construcción de viviendas y barrios higiénicos y económicos; establecimiento del seguro social para los riesgos de enfermedad, invalidez, ancianidad y desocupación; fundación de escuelas para la enseñanza técnica de los obreros y de orientación agrícola e industrial y ordena la formación de tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar en forma equitativa las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores.

5.- Cuba (10/Octubre/1940).- Es una de las más aventajadas de América, su lectura revela la evidente influencia de la Revolución Mexicana y de nuestra Carta Magna, pues algunas disposiciones son transcripción de

nuestros artículos. En su título VI denominado "Del Trabajo y de la Propiedad", se encuentran bases completas para una legislación del trabajo, tan amplias como nuestro artículo 123. Previene que la enumeración de los derechos y beneficios contenidos en ella, no excluye otros que se deriven del principio de la justicia social; serán nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en un convenio de trabajo u otro pacto cualquiera, las disposiciones que impliquen renuncia, disminución, alteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del obrero, en ella o en la ley; establece el derecho a trabajar, como un derecho inalienable del individuo, por lo que el Estado deberá proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella, asegurando a todo trabajador manual o intelectual, las condiciones económicas necesarias a una existencia digna, además el Ministerio de Trabajo, cuidará que en la distribución de oportunidades de trabajo en la industria y en el comercio, no prevalezcan prácticas discriminatorias de ninguna clase, asimismo, en las remisiones de personal y en la creación de nuevas plazas, fábricas, industrias o comercios que se establecieren.

En los casos en que sea indispensable utilizar técnicos extranjeros, se deberá impartir enseñanza a un cubano; jornada máxima de ocho horas y seis para los mayores de catorce años y menores de dieciocho; semana de cuarenta y cuatro horas equivalente cuarenta y ocho de salario; vacaciones pagadas de un mes por once de trabajo y en los trabajos de temporada o discontinuos, se tiene el derecho

proporcional al tiempo trabajado; descanso obligatorio de cuatro días al año; salario mínimo determinado periódicamente en atención a las condiciones de cada región y a las necesidades normales del trabajador en el orden material, moral y cultural, considerándolo como Jefe de familia; principio de igualdad de salario, en las mismas condiciones independientemente de quien lo realice; inembargabilidad del salario mínimo salvo para pensiones alimenticias, al igual que los instrumentos de labor, pago de salario en efectivo, por lo tanto se prohíbe hacerlo con vales, fichas u otros signos representativos de la moneda y hacer descuentos que no estén autorizados en la ley; el pago se hará en plazos no mayores de una semana para jornaleros; se prohíbe la introducción de braceros; los créditos a favor de los trabajadores, por haberes y jornales devengados en el último año, tendrán preferencia sobre cualquiera otros.

El patrono no podrá despedir al trabajador sino previo expediente y apoyado en alguna de las justas causas de despido que se consignent en la ley; no se diferenciará entre casadas y solteras para los efectos del trabajo; se ordena que la mujer grávida no puede ser separada de su empleo ni se le puede utilizar en trabajos que exijan esfuerzos físicos considerables, se les concederá un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con goce de salario, conservando el derecho de su empleo durante ese tiempo y disfrutará de dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo, se establecen seguros sociales como derecho irrenunciable e

imprescindible de los trabajadores; los fondos se formarán con la aportación equitativa del Estado, patronos y trabajadores, protegen a los obreros contra la invalidez, vejez, desempleo u otras contingencias de trabajo; derecho a la jubilación por antigüedad y pensión por causa de muerte; seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de forma obligatoria, con cargo a los patronos; si se emplean obreros fuera de los centros de población, las empresas quedan obligadas a proporcionarles habitaciones adecuadas, escuelas, enfermerías, servicios y atenciones propicias a su bienestar físico, moral y el de su familia; se impulsarán las cooperativas agrícolas, industriales, comerciales o de cualquier otra índole; se reconoce el derecho de sindicación a los patronos, empleados privados y obreros para los fines exclusivos de su actividad económico-social, excepto para los extranjeros; se reconocen la huelga y el paro como un derecho de trabajadores y patronos y la validez y obligatoriedad de los contratos colectivos; se establecen como autoridades, la Inspección del Trabajo para asegurar el cumplimiento de la legislación social y las Comisiones de Conciliación para resolver problemas que deriven de las relaciones entre el capital y el trabajo.

6.- Venezuela (5/Agosto/1947).- Es una de la fuentes de la libertad de América y es el país que más se parece al nuestro, pues también ha vivido grandes luchas sociales, la desigualdad económica y la miseria de los trabajadores, lo cual , como en México, todavía está



latente. El título III se denomina "De los Derechos y Deberes Individuales y Sociales" que comprende los siguientes capítulos: Disposiciones Generales, Garantías Individuales, de la Familia y la Seguridad Social, de la Educación, del Trabajo, de la Economía Nacional y de la Suspensión y Restricción de Garantías. El capítulo sobre trabajo, que es el que nos interesa, se compone a su vez de dos partes:

a) Disposiciones Generales, que reconoce al trabajo como un derecho y un deber mediante el cual todo individuo deberá contribuir al progreso social, por lo que el estado proveerá que toda persona apta obtenga los medios de subsistencia necesarios a cambio de él; no permitirá condiciones que menoscaben la dignidad o libertad de las personas con pretexto del trabajo; cuando medie un intermediario, también será responsable el beneficiario del trabajo y se declararán irrenunciables las disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

b) Medidas principales de Participación al Trabajo, que establece una jornada máxima de ocho horas en el día y siete en la noche, salvo para determinados trabajos, es decir, la posibilidad de ser menor para ciertos trabajos duros; descanso semanal remunerado; vacaciones anuales remuneradas para obreros y empleados; salario mínimo y vital suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador; establecimiento del salario familiar; salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo,

nacionalidad o raza; inembargabilidad del salario, en la proporción y casos que fije la ley; privilegio para los créditos de los trabajadores cuando se deriven de beneficios o derechos acordados por la Ley; derecho de los trabajadores a participar en los beneficios de las empresas; preaviso e indemnización en caso de término o ruptura del contrato de trabajo; el Estado deberá asegurar a los menores su aprendizaje, establecer la edad mínima de admisión en los diversos tipos de trabajo; reposo remunerado antes y después del parto; enseñanza técnica a los trabajadores; impone a los patronos la responsabilidad por los riesgos profesionales; pago de una prima de antigüedad para los trabajadores que cumplen con el número de años de servicio que fije la Ley.

El capítulo de la Salud y la Seguridad Social, está dirigido a todos los habitantes, pero ahí se encuentra establecida la obligación de fomentar un sistema amplio y eficiente de seguridad social y la construcción de viviendas baratas, lo mismo sucede con el derecho de sindicalización, que fue colocado en el capítulo de Garantías Individuales, lo que hace pensar que el derecho de asociación profesional es para los individuos. Por otra parte, reconoce la legitimidad del contrato colectivo de trabajo; licitud de la cláusula sindical; estabilidad en el trabajo para los miembros directivos de los sindicatos de trabajadores, excepto en casos de retiros plenamente justificados y se consagra la Conciliación para resolver conflictos entre patronos y trabajadores.

7.- Argentina (11/Marzo/1949).- Esta República se considera un modelo en América, un baluarte de la libertad de nuestros pueblos y un factor importante de cultura y progreso.

En esta Constitución, dos capítulos están relacionados con el capital y el trabajo, tales son:

a) Artículo Cuarto.- Se titula "La Función Social de la Propiedad el Capital y la Actividad Económica", revela un nuevo sentido de la idea de Justicia Social, al establecer que las cosas deben servir al hombre y a la sociedad, sólo así se justifican el derecho de propiedad, interés del capital y actividad económica, así la propiedad estará sometida a las obligaciones que establezca la Ley con fines de bien común y el capital debe estar al servicio de la economía nacional y tener como principal objeto el bienestar social, sus diversas formas de explotación no pueden contrariar los fines del beneficio común del pueblo Argentino, por lo que la explotación de la riqueza y su organización tienen por fin, el bienestar del pueblo dentro de un orden económico, conforme a los principios de justicia social, siendo posible, por ello, que una ley ordene el monopolio de determinada actividad y para dar cumplimiento a las necesidades sociales, se ponen a cargo del Estado los servicios públicos.

b) Artículo Tercero.- Comprende los derechos del trabajador, familia, ancianidad, educación y cultura. La Declaración de los Derechos del Trabajador, es una

declaración de principios y no contiene el enunciado de las instituciones concretas del Derecho del Trabajo, es un programa que debe realizar el Estado.

Constituye un tipo nuevo de declaraciones de derechos de extraordinaria importancia cuya amplitud permite incluir cualquier institución concreta del Derecho del Trabajo tan completo como el más adelantado del mundo. En ella se declara el derecho a trabajar, como un medio para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y fundamento de la prosperidad general; una retribución justa; capacitación; preservación de la salud, comprendiendo higiene, seguridad y limitación del trabajo que no debe exceder las posibilidades normales de esfuerzo; bienestar, pudiendo los trabajadores, disponer de viviendas, indumentaria, alimentación adecuada, satisfaciendo sus necesidades y las de su familia para que trabaje con dedicación, descanse libre de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales; seguridad social, que abarca a todos los individuos, para ser amparados en los casos de disminución, pérdida o suspensión de su capacidad para el trabajo, la sociedad debe tomar unilateralmente a su cargo, las prestaciones correspondientes a promover regímenes de ayuda mutua obligatoria, destinados a cubrir o completar las insuficiencias o ineptitudes de ciertos periodos de la vida o los que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales; protección a la familia del trabajador; mejoramiento económico, apoyando iniciativas individuales;

defensa de los intereses profesionales, pudiendo los trabajadores agremiarse libremente y participar en otras actividades lícitas, tendientes a la defensa de estos intereses, lo que deberá respetar o proteger la sociedad, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo. Creó un sistema especial de protección a la ancianidad que es como un capítulo de la seguridad social, cuyo propósito es procurar una condición digna a los ancianos.

Para fines exclusivamente comparativos y debido a que lo establecido por nuestra Constitución Mexicana es ya conocido, pues como mencionamos, es la primera en tratar ampliamente este tema siendo considerado, por ello, la más completa y por su trascendencia ha sido inspiración de otras legislaciones extranjeras como las que acabamos de exponer, por lo que mencionaremos brevemente lo establecido en su artículo 123. \* (9)

8.- México (5/Febrero/1917).- Su capítulo VI denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", consta de un sólo artículo que establece el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, para lo cual se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo y para establecer a quienes regirán las leyes sobre el trabajo, que expida el Congreso de la Unión,

---

\* (9) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. P.p. 182-191/200-204.

el artículo a que nos referimos es el 123 y se divide en dos apartados:

A) Obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo; y

B) Trabajadores de los Poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal.

En estos apartados podemos encontrar semejanzas y diferencias, que pueden apreciarse de la siguiente manera:

Semejanzas:

1.- Jornada máxima de ocho horas y nocturna de siete horas;

2.- Un día de descanso por seis de trabajo;

3.- Para la mujer embarazada: un descanso anterior y posterior al parto, percibiendo salario íntegro y conservando su empleo y derechos que hubiere adquirido, así como dos descansos extraordinarios al día para que alimente a su hijo, y no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o que pongan en peligro su salud, durante el embarazo;

4.- Trabajo igual, salario igual, sin distinción de sexo;

5.- Pago de horas extraordinarias con un 100% más la remuneración del servicio ordinario, sin que exceda de tres horas diarias y tres veces consecutivas;

6.- Otorgamiento de habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores;

7.- Pago de indemnizaciones por accidentes o enfermedades;

8.- Derecho de huelga y asociación a los trabajadores;

9.- En caso de separación injustificada, los trabajadores optarán por el cumplimiento del contrato o indemnización;

10.- Suspensión o cese de trabajadores por causa injustificada;

Diferencias:

Apartado "A":

1.- Prohibición de labores insalubres o peligrosas y trabajo nocturno después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años, de la utilización del trabajo de los menores de catorce años y jornada máxima de seis horas para los mayores de catorce pero menores de dieciséis;

2.- No se permite trabajar horas extras a los menores de dieciséis años;

3.- El descanso por maternidad, es de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

4.- Pago de un salario mínimo, general o profesional, suficientes para satisfacer las necesidades de un Jefe de familia, material, social y culturalmente, proveyendo educación obligatoria para sus hijos y que serán fijados por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, la que esta integrada por representantes de los trabajadores,

patronos y gobierno, este salario está exceptuado de embargo, composición o descuento;

5.- Al establecer el trabajo igual para salario igual, tampoco toma en cuenta la nacionalidad;

6.- Derecho de los trabajadores a una participación en las utilidades de la empresa;

7.- Pago del salario en moneda de curso legal, prohibiendo por tanto, hacerlo con mercancía, vales, fichas o cualquier otro que substituya a la moneda;

8.- Cuando la población en los centros de trabajo, sea mayor a doscientos habitantes, se destinará un terreno, no menor a quinientos mil metros cuadrados para mercados públicos o edificios para servicios municipales y centros recreativos;

9.- Prohibición de establecer centros de bebidas embriagantes o casas de juego en los centros de trabajo;

10.- Las empresas proporcionarán capacitación y adiestramiento a sus trabajadores;

11.- Indemnización por accidentes o enfermedades; sólo será profesional con motivo o ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten y dependerán de la consecuencia, ya sea muerte, incapacidad temporal o permanente;

12.- Los patronos observarán reglamentos sobre higiene y seguridad, adoptando las medidas adecuadas para prevenir accidentes;

13.- Permite la asociación de los patronos y derecho al paro;

14.- Las diferencias o conflictos entre capital y trabajo, se resolverán ante la Junta de Conciliación y



Arbitraje, integrada por igual número de trabajadores, patronos y gobierno;

15.- La indemnización por separación injustificada del trabajador, será la equivalente a tres meses de salario;

16.- Los créditos en favor de los trabajadores tendrán preferencia sobre cualquier otros;

17.- Las deudas de los trabajadores con los patronos son intransferibles y no se podrá exigir su pago por una cantidad mayor a su sueldo de un mes;

18.- La colocación de trabajadores será gratuita para ellos, mediante oficinas municipales, bolsa de trabajo u otra institución oficial o particular;

19.- La contratación de mexicanos por empresarios extranjeros será mediante contrato de trabajo legalizado por autoridad municipal competente, visado por el Cónsul de la Nación, donde vaya el trabajador y gastos de repatriación a cargo del contratante;

20.- Nulidad de condiciones en un contrato, que niegue algún derecho en favor del trabajador;

21.- Los bienes que constituyen el patrimonio familiar, son inalienables e inembargables; transmisibles sólo a título de herencia;

22.- Serán de utilidad pública la Ley del Seguro Social y las Sociedades Cooperativas;

23.- Aplicación de leyes del Trabajo, por autoridades Estatales o Federales.

Apartado "B"

1.- El día de descanso semanal, será con goce de salario íntegro;

2.- Un mes antes del parto y dos meses después de éste, disfrutando de asistencia médica y obstétrica, medicinas, ayuda para la lactancia y servicios de guarderías;

3.- Pago de un salario fijado a los presupuestos, no pudiendo ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general y podrán hacer descuentos, retenciones, deducciones o embargos al salario cuando la ley lo permita;

4.- Cubre, incluso, enfermedades no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte, conservando el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley y asistencia médica y medicinas para los familiares de los trabajadores;

5.- La designación de personal, es mediante sistemas donde se aprecie el conocimiento y aptitudes de los aspirantes;

6.- Derecho de escalafón para los trabajadores;

7.- Vacaciones para los trabajadores, no menores de veinte días al año;

8.- Establecimiento de centros para vacaciones, recuperación y tiendas económicas para los trabajadores y su familia;

9.- Los conflictos individuales, colectivos o industriales, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y los que haya entre el Poder

Judicial Federal y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

10.- Los cargos de confianza serán determinados por la ley, y gozarán de protección al salario y seguridad social;

11.- Hace una breve y especial mención de los marinos, militares, miembros del cuerpo de seguridad pública, servicio exterior, banco central y entidades de la Administración Pública Federal. \* (10)

De todo lo expuesto, podemos observar, que en la Constitución Mexicana de 1917, el derecho del trabajo se eleva a la categoría de derecho social protegido por ella, lo que asegura a toda persona que presta a otra un servicio personal, desarrollándose así la Teoría del Derecho del Trabajo, hasta llegar a la Tesis de nuestros días, según las nuevas filosofías jurídicas y políticas, las cuales sostienen que la sociedad y el Estado viven del trabajo de los hombres, por lo tanto, el orden jurídico debe asegurar a cada persona, a cambio de su trabajo una existencia digna, es decir, el Derecho del Trabajo es el derecho del hombre a esa existencia digna.

Finalmente, podemos concluir resumiendo, que el Derecho del Trabajo de la América Latina, nació con una característica esencial que es el anhelo de justicia social que ha caracterizado a nuestra historia, su principal

---

\* (10) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Anaya. P.p. 161-170

inquietud ha sido respetar la dignidad de la persona y elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Así, el Derecho del Trabajo, debe ser y lo es por su naturaleza, un derecho universal, por lo cual sus reglas fundamentales deben adquirir la categoría de Normas Internacionales Inflexibles, esto es, debe ser un conjunto de garantías para el hombre que trabaja.

## C A P I T U L O

3

### C O N C E P T O S   B A S I C O S

3.1. IDEAS GENERALES

3.2. TRABAJO

3.3. RELACION DE TRABAJO

3.3.1. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

3.4. SALARIO

3.4.1. INTEGRACION DEL SALARIO

3.5. JORNADA DE TRABAJO

3.6. DESCANSO

3.6.1. DIAS FESTIVOS

3.6.2. DESCANSO SEMANAL

### 3.1. IDEAS GENERALES

El Derecho del Trabajo es el derecho a la estabilidad en el empleo. La Ley ha sido creada para salvaguardar los intereses de todos, ha pretendido ser, desde su creación, el derecho de los débiles, de aquellos que por mucho tiempo sufrieron injusticias y malos tratos, que incluso fueron considerados cosas y no seres humanos con derecho a un trato digno, a ser parte de la justicia social y a tener una vida digna; por lo cual, ha impuesto serias responsabilidades a los detentadores del poder económico, conocidos como patrones, procurando el alcance de una justicia social que permita la elevación de los niveles de vida del trabajador y de su familia.

Así, podemos observar que el trabajador busca, mediante la prestación de sus servicios, asegurar un mínimo indispensable que le permita atender las necesidades primarias de su existencia; el empleo es para él, una garantía de estabilidad, que propicia el desarrollo de una vida más o menos tranquila y la posibilidad de un mejoramiento mediante su esfuerzo y la capacidad con que

desarrolle sus servicios; el Patrón, persigue un mayor rendimiento por los servicios que recibe, para incrementar sus utilidades; y el Estado busca la elevación de vida sin lesionar gravemente la fuente de trabajo, vigila la observancia de las normas reguladoras y políticas económicas, el incremento de empleos, aunque muchas veces, al buscar un equilibrio, lejos de ser justo, protege al patrón.

### 3.2. TRABAJO

En su artículo 5°, nuestra Carta Magna, contempla al trabajo como una Garantía Individual, al establecer que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Por otra parte, en la Ley Federal del Trabajo, también se encuentra reglamentado lo establecido por el artículo 5° Constitucional, en sus artículos 3° y 4°.

El artículo tercero establece que: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de

comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

El artículo cuarto establece: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad”.

En el segundo párrafo de este mismo artículo, se distingue cada uno de éstos casos, de la siguiente manera:

1.- Se atacan los derechos de terceros en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituye definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y,



2.- Se atacan los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declara una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga;

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

Ahora bien, el artículo 8° de esta misma Ley, en su segundo párrafo sostiene que: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

En general, el Trabajo lo podemos definir como; Toda actividad del hombre, destinada a producir bienes (económicos, sociales, culturales). Es el tipo de expresión de la conducta específicamente humana, por cuanto una de las características fundamentales del hombre, consiste en su capacidad para transformar conscientemente su medio ambiente y adaptarlo a sus necesidades no sólo biológicas sino sociales, estéticas, intelectuales, etc.

Por otra parte, haciendo referencia al grado de preparación técnica, se entiende por Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado

de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Una idea elemental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona, o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo. Esta, para que sea trascendente, debe tener alguna repercusión en el orden económico; la repercusión debe, en alguna medida, satisfacer una necesidad.

Sólo los seres humanos tenemos capacidad para realizar un trabajo. La facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón, lo cual, nos lleva a la conclusión, que no existen dos campos distintivos del trabajo: Material e Intelectual. Todo esfuerzo material, al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente, esto es, poder expresarse, implica la realización de un esfuerzo material. \* (11)

El concepto de trabajo obliga a tener en cuenta, tanto su repercusión en el orden económico, como la protección jurídica que debe otorgársele.

El trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones del Derecho del Trabajo. Es

---

\* (11) Alberto Briseño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. P.p.8

innegable su repercusión en el ámbito económico, como también su trascendencia en el campo jurídico. Los principios que se derivan de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, pueden servir de pauta para establecer una idea que se adecue a los propósitos de nuestra disciplina.

El concepto de trabajo, puede precisarse analizando los elementos que lo integran:

a). El Trabajo es una Condición de Existencia del Hombre.- La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen los derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de Ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

b). El Trabajo tiene como Objeto Crear Satisfactores para Atender Necesidades.- Ampliando los bienes o servicios para beneficio de la colectividad.

c). El Trabajo es Objeto de Protección Jurídica.- La cual se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Así también, debe preservarse a la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

### 3.3. RELACION DE TRABAJO

La historia de la humanidad constituye una permanente lucha de clases entre opresores y oprimidos. Como resultado de esta desigualdad, se ha buscado el equilibrio que permita la sobrevivencia y la complementación, al respecto el maestro Alberto Briceño Ruíz, dice que - En la vieja Roma, cuando los plebeyos se retiraron al Monte Aventino, Nemenio Agripa, en representación de los patricios, los convence con su famosa tesis organicista, en la cual sostenía que los poderosos constituyen el cerebro, corazón y estómago; los operarios, los brazos y piernas y así como las extremidades y no pueden subsistir sin los órganos conductores, tampoco éstos pueden subsistir sin la concurrencia de brazos y piernas; lo cual fue aceptado por los plebeyos con la condición de que se les reconociera un mínimo de poder político, a través del pretor de la plebe.

\*(12)

Sólo la persona es susceptible de tener facultades y obligaciones; la persona tiene dos capacidades: de Goce y

---

\*(12) Alberto Briseño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. P.p.188

de Ejercicio. La Capacidad de Goce va implícita en el ser humano, sin importar edad, condición o situación física o mental; por el contrario, para tener la Capacidad de Ejercicio, deben darse las condiciones que marca la Ley.

Solo la persona con capacidad de ejercicio, puede ser sujeto de la relación de trabajo y por lo tanto deberá responder de las obligaciones consignadas en la Ley, en los contratos o en la costumbre, así por ejemplo, el patrón que acepte los servicios de una persona que no satisfaga los requisitos que marca la ley, se hará acreedor a sanciones, sin demérito de los derechos que haya adquirido el prestador de servicios, lo cual, quiere decir que el patrón, dentro de la legislación laboral, carece de libertad de albedrío, tanto para hacer el contrato como para determinar las condiciones del mismo, esto es, no queda sujeto a su deseo ni la admisión ó el despido de los trabajadores, sino que debe atenerse a la ley o a los contratos colectivos.

Constituye un principio universalmente aceptado, el que se requiere la manifestación de voluntad, el consentimiento, para que las personas adquieran derechos y obligaciones.

Así, el consentimiento resulta indispensable para establecer la relación patrón-trabajador. Al estar de acuerdo las dos personas, nace una relación y surgen derechos y obligaciones reciprocas; uno queda obligado a

realizar la labor encomendada y el otro a pagar lo establecido.

Por lo tanto, podemos decir, que la relación patrón-trabajador es:

a) Un Acto Jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones;

b) Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario;

c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.

El artículo 20 de nuestra legislación laboral, establece que se entiende por Relación de Trabajo, indicando que cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; asimismo, menciona que será Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario; y finalmente, afirma que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Dado lo anterior nos permite afirmar que la diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, radica en que la Relación de Trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio,

el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, cuando por ejemplo, se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente a la fecha de suscripción; por el contrario, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito, es siempre imputable al patrón.

### 3.3.1. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Patrón y Trabajador. Es atención preferente en la Ley Laboral el trabajador; quien queda garantizado en sus derechos, lo cual se debe a que la ley tiene como preocupación central al trabajador, pues lo considera el requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social, es decir, pretende elevar al trabajador, a efecto de que no sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas, analizaremos cada uno de estos sujetos:

Trabajador:

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, define al Trabajador como: "La persona física que presta a

otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", lo cual mejora la definición de la Ley de 1931, que distingue al servicio material del intelectual.

De hecho, nuestro artículo octavo menciona la actividad intelectual o material, pero no hace distinción alguna, pues como ya lo mencionamos en su oportunidad, considera al trabajo como toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de experiencia técnica requerido por cada profesión u oficio.

Los campos de distinción son tan sutiles que realmente no puede establecerse límite o frontera. Toda actividad intelectual ha de objetivizarse para que trascienda el ámbito personal. Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano.

En otras épocas, esta diferencia sirvió para que el más preparado sometiera al ignorante, para que el fuerte sujetara al débil.

La única distinción válida es considerar a los seres humanos intelectualmente aptos o ineptos. Ya que todos nacemos con la misma posibilidad, corresponde a cada uno el desarrollo de las capacidades.

De acuerdo con la definición antes mencionada, el Trabajador presta un "Trabajo"; pero si consideramos este



término como un esfuerzo, la conformación de satisfactores, la actividad que transforma al mundo; entonces el trabajador presta un "Servicio" y por este medio alcanza su fin, que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios.

Por lo tanto, puede decirse que la definición correcta de Trabajador debía ser: "La persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado". De esta definición pueden distinguirse los siguientes elementos:

a) Sujeto Obligado.- Persona física, es decir, un sindicato, asociación o persona moral de cualquier tipo, no pueden tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y pueden resultar obligadas a prestar servicios, ya que trabajador es cada individuo que ejerce la tarea. La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien lo efectúa materialmente, es decir, la relación no se establece entre quien requiere el servicio y el organismo que puede proporcionarlo, sino con cada una de las personas que llevan a cabo materialmente la prestación de los servicios.

b) Objeto de la Obligación.- Prestación de Servicios.

c) Naturaleza de la Prestación.- Personal y subordinada. Personal implica que es intransferible y cuando hay transferencia la relación de trabajo varía, por ejemplo, si una persona física inicia la prestación de servicios y posteriormente la continua otro sujeto, la

primera relación desaparece y nace una nueva, por cuanto hace a La Subordinación comprende dos ámbitos distintos:

1. Negativo.- Se refiere al sometimiento ciego sin razonamientos o condiciones; el que no busca a la persona sino su utilidad; y,

2. Positivo.- Busca valores más elevados, la preservación del orden jurídico, el sometimiento razonado a las normas de derecho como condición sin la cual, cualquier actividad resulta inútil y este último es el que actualmente se emplea; dignifica al ser humano. Gracias al orden jurídico se ha limitado el poder del patrón, elevando la calidad del trabajador e impidiendo que éste pueda ser objeto de presiones o condiciones injustas que en estas épocas se vio obligado a admitir. Esta subordinación significa que el patrón está condicionado en su actuar y querer y por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios.

Por lo tanto, la subordinación no implica un poder absoluto del patrón, lesivo a la dignidad del trabajador y tampoco un derecho a fiscalizar la actividad de otra persona; por el contrario, permite una mayor armonía, una fundamentación real al derecho del trabajador.

Así, de acuerdo con la definición establecida en el multicitado artículo 8° de la Ley de la materia, en la subordinación se entiende que los servicios prestados al patrón deben ser con tiempo y calidad que establezca el contrato o que surjan de la relación jurídica entre los factores de la producción.

d) Sujeto Favorecido o Beneficiado.- Persona física o persona moral.

Patrón.

La palabra "Patrón" deriva del latín PATER ONUS que quiere decir cargo o a cargo del padre; era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, por ejemplo, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, etc.

Actualmente, el artículo diez de la Ley Federal del Trabajo, lo define como "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"; este concepto también mejora el de la Ley de 1931 que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón negar la existencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento.

Por otra parte, de acuerdo con la doctrina, el patrón o empresario es "La parte en la relación laboral, que recibe la prestación ajena, con fines de lucro".

La Ley vigente, como ya lo mencionamos en párrafos anteriores, emplea el término "Utilizar", lo cual creemos que es incorrecto, pues da la idea de "Usar con beneficio", como si la relación laboral dependiera del aspecto económico directo que reporte y esto no es así.

Lo más adecuado es decir que Patrón es "La persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores".

### 3.4. SALARIO

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa. Dicha importancia radica en que gracias a las prestaciones económicas es posible el logro y el desarrollo de la seguridad.

Debe atender el respeto a la dignidad del trabajador. Esta dignidad para ser válida, tiene que objetivarse, lo cual se da cuando el prestador de servicios obtiene del salario, los medios necesarios para sostenerse y mantener a su familia.

#### Concepto de Salario.

Definir la palabra "salario", resulta muy complejo, debido a que las ideas de su origen son muy diferentes, por ejemplo, algunos autores afirman que proviene del Latín Salarius, que a su vez proviene de Sal, debido a que era una antigua costumbre dar a las domésticas, en pago, una cantidad fija de sal; mientras tanto, otros afirman que viene del antiguo Francés Soulede o Sou, de donde derivan las palabras Soldado y Soldada, esta última se

origina en la antigua moneda equivalente a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados del rey o de un señor, durante la edad media. Por otra parte, nos encontramos también con un sin número de palabras que se utilizan como sinónimos de salario como las que enseguida definiremos:

Estipendio.- Es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, deriva de Stare y de Pordus, que significa estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago.

Emolumento.- Es lo que aumenta un haber, lo que hace crecer los bienes (sobresueldo o gaje).

Sueldo.- Forma de remuneración, generalmente percibido por los empleados de comercio o del Estado y que se fija por lapsos mensuales./Antigua moneda vigésima parte de una libra. /Remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

Sobresueldo.- Paga o gratificación que se añade al sueldo fijo.

Honorarios.- Salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

Remuneración.- Todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo.

Pago.- Cumplimiento de la prestación que hace al objeto de la obligación.

Retribución.- Pago, recompensa o remuneración de algo.

Merced.- Premio, galardón, recompensa, beneficio, dádiva, gracia.

Derecho(s).- Justo, razonable, fundado, legítimo. Facultad de hacer o exigir todo lo que legalmente está establecido en nuestro favor. Consecuencias naturales del estado de una persona o de sus relaciones con respecto a otra.

Haberes.- Activo, hacienda, caudal, conjunto de bienes. Cantidad que se devenga periódicamente como retribución de servicios personales.

Dietas.- Asignación diaria estipulada para cubrir los gastos ocasionados por un trabajo realizado fuera del lugar de residencia.

Semana.- Paga o sueldo de una semana.

Quincena.- Pago equivalente a quince días.

Mensualidad.- Sueldo o salario que se abona mensualmente.

Mesada.- Lo que se da a paga cada mes.

Comisión.- Tanto por ciento del importe de una venta que se da al comisionista.

Regalía.- Gajes de algunos empleados.

Viáticos.- Aprovisionamiento para un viaje.

Provecho.- Beneficio o utilidad que se consigue para sí o que se proporciona a otro.

Gajes.- Emolumento que corresponde a un destino.

Así, como podemos observar, la relación que existe entre todos estos conceptos es que se refieren a una prestación económica a cambio de algo o en razón de algo.

Habitualmente se ha concebido la voz "Salario", como la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, como podemos observarlo en la Ley de 1931, que en su artículo 84 establecía que es La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo y actualmente, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82 dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La única problemática con que nos encontramos, es que normalmente se considera al salario como una retribución, es decir, como una recompensa o pago de una cosa por otra, lo cual queda salvado, en nuestra Ley vigente, como puede observarse, pues ésta lo considera como pago en virtud de la prestación de servicios y no lo une a la relación de trabajo.

Por otra parte, la complejidad de la definición de salario, radica en que esta debe atender a diversos aspectos, como son:

- a) Cuantificación del esfuerzo;
- b) Posibilidades de la empresa; y,
- c) Condición social del trabajador.

Esto es, podría decirse que el concepto ideal de Salario, debería ser: "La prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la

empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia.' (13)

### 3.4.1. INTEGRACION DEL SALARIO (TEORIA UNITARIA)

El Salario puede considerarse como una Unidad, es decir, está constituido por las prestaciones que recibe el trabajador y sobre las que tiene plena y libre disponibilidad.

Para comprender mejor lo que acabamos de exponer, podemos fragmentarlo en tres puntos medulares:

a) Se integra con prestaciones en numerario y en especie.- El Numerario implica que se pagará en efectivo, lo cual establece el artículo 101 de nuestra Ley vigente, al decir que deberá pagarse en moneda de curso legal. Las Prestaciones en Especie, no podrán superar en valor a la cantidad que se pague en numerario y de acuerdo con el artículo 102 de la Ley en comento, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo.

b) Se caracteriza por la libre disponibilidad por parte del trabajador.- Sólo las prestaciones que reúnan estas características forman parte del salario, por ejemplo, el vehículo que se le entregue a un chofer o a un vendedor,

---

'(13) Alberto Briseño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. P.p.356



cuando están afectados a la prestación del servicio, no forman parte del salario.

c) Esta compuesto por prestaciones permanentes y transitorias o accidentales.- El salario como unidad goza de las garantías y normas protectoras que la ley establece, como por ejemplo, no puede ser objeto de descuento, es preferente, irrenunciable, se paga directamente, es nula su cesión, etc.; pero las prestaciones transitorias no gozan de dicha protección, por lo que no se consideran dentro del salario, esto es, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

La unidad salario se compone de tres elementos que son:

a) Base del salario o base de cuantificación.- Es el numerario convenido o estipulado por jornada, semana, quincena o mes. Esta remuneración permitirá cuantificar muchas otras, calcular su pago; es el punto de partida de todas las demás, que a su vez se dividen en:

1. Naturaleza.- Debe ser remuneradora tomando en cuenta la jornada de trabajo y las circunstancias económicas de la empresa, de acuerdo con los artículos 85 y 57 de la Ley Federal del Trabajo en vigor; además la ley determina que su importe se fijará tomando en cuenta la calidad y cantidad de trabajo.

2. Fijación.- El patrón y el trabajador son los que fijan la duración de una jornada que no podrá exceder de los máximos legales, al respecto, se ha sostenido que para aquellos trabajos que tuvieran una jornada reducida (de tres a cuatro horas), el salario, incluyendo el mínimo, se pague en esa proporción, pero la ley, en su artículo 90 de la ley de la materia, establece que el salario mínimo es la cantidad Menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en Una Jornada de Trabajo.

b) Prestaciones que incrementan la base del salario.- Aquellas prestaciones que se pagan regular o normalmente. La Regularidad en el pago se refiere a la periodicidad, esto es, no podrá ser regular una prestación que paga ocasional o esporádicamente, como por ejemplo, el aguinaldo o las horas extras. La Normalidad implica que la cantidad o el porcentaje sea el mismo, por ejemplo, un vendedor no tendrá la misma cantidad pero sí la misma prima que sería del cinco por ciento, esto se suma a la cantidad base del salario para calcular las demás prestaciones como horas extras, vacaciones, etc.

Estas prestaciones también deben afectar el pago de Impuestos al Ingreso Global de las Personas Físicas y la Cuota del Seguro Social. Las más importantes son:

1) Prima Dominical (art.71). La Ley ha establecido que el día de descanso sea el Domingo, pero podría ser que para algunos trabajadores el día de descanso fuera cualquier otro día como Lunes o Sábado, pero fuese el día que fuese, el patrón deberá pagar al trabajador, además del salario normal un veinticinco por ciento de dicho

salario. Periodicidad: Cada Semana; Normal: El porcentaje de 25% no cambia.

2) Alimentos (Art.334). Cuando el patrón otorgue gratuitamente alimentos al trabajador, éstos se estimarán equivalentes al veinticinco por ciento del salario que se pague en efectivo.

3) Habitación (Art. 334). Otorgada gratuitamente por el patrón al trabajador durante la vigencia de la relación laboral. El salario se considera incrementado en un veinticinco por ciento.

4) Comisiones. Prima adicional que se cubre a los trabajadores por ventas efectuadas, cobros realizados, además de una cantidad fija, sin que varíe el porcentaje.

5) Viáticos. Normalmente éstos no son parte de éste tipo de prestaciones porque están afectados a determinado gasto y deben acreditarse, pero para que éstos lleguen a ser un incremento a la base del salario, debe otorgarse la misma cantidad en forma periódica, sin que sea necesario comprobar su afectación, dejando en libertad al trabajador para poder disponer de ella, como por ejemplo, cantidades que se entregan para transporte a trabajadores que no tienen necesidad de desplazarse para prestar sus servicios; gastos de gasolina para oficinistas; tarjetas de crédito no afectadas a gastos de la empresa; gastos de representación para ejecutivos, no comprobados como gastos de la empresa.

6) Impuesto. Cuando el patrón cubre el importe que el trabajador debía pagar por concepto de impuestos y de

cuotas al Seguro Social; si se trata de trabajadores que no gocen el salario mínimo.

7) Horas Extras. Sólo cuando en algunas empresas que por su naturaleza de trabajo, se establezca un trabajador determinado que esté obligado a laborarlas y se precise el numero de horas por semana, quincena o mes en que lo hará.

c) Prestaciones que no Incrementan la Cuantía Básica del Salario. Son aquellas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago no se suman a la base del salario, debido a que no reúnen la característica de cuantificación por la falta de certeza, como por ejemplo, pueden señalarse las siguientes:

1. Días de Descanso. Los trabajadores no están obligados a laborar en sus días de descanso semanal, pero pueden resultar obligados en algunos días considerados "Obligatorios", en estos casos, los trabajadores que prestan sus servicios, recibirán un salario doble por éste día además del salario normal.

2. Horas Extras. Como sabemos no pueden ser mayores de tres horas en una jornada y nueve en una semana, ahora bien, las primeras nueve horas extraordinarias serán pagadas en un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y las que excedan de nueve, se cubrirán en un doscientos por ciento más del salario, independientemente de las sanciones que resulten; así, por ser laboradas de manera ocasional y esporádica, ésta prestación no forma parte del salario, para efectos

indemnizativos salvo en los casos en que se pague, como ya vimos anteriormente en forma fija y permanente.

3. Vacaciones. La Prima Vacacional no varía, normalmente se le entrega al trabajador, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley de la materia, un veinticinco por ciento cuando menos del total del salario que corresponde a los días de vacaciones, sin tomar en cuenta los días de descanso comprendidos en este periodo, sin embargo es irregular, pues no va de acuerdo a la periodicidad que la ley ordena para cubrir el salario, por ejemplo, cada semana, cada quincena, etc.

4. Aguinaldo. Esta prestación también es normal, pues de acuerdo con el artículo 87 de nuestra Ley vigente, se entrega la misma cantidad anualmente, equivalente a quince días cuando menos; pero es irregular porque, como ya mencionámos, su pago se efectúa una vez al año (antes del veinte de Diciembre); en consecuencia no se sumará a la cuantía básica.

5. Premios y Estímulos. Es una prestación ocasional, es decir, no es regular y tampoco normal, ya que su monto puede variar de acuerdo con la naturaleza del estímulo. Estos pueden ser: Por puntualidad, asistencia, desempeño en el trabajo, volúmenes de ventas, de producción, desempeño en el trabajo, volúmenes de ventas, de producción, comportamiento con sus compañeros, entre otros.

6. Viáticos. No reúne la característica de libre disposición, pues son cantidades que entrega el patrón al trabajador para su traslado, hospedaje y alimentación cuando deben trasladarse a otro lugar para cumplir con la

comisión que la empresa les asignó, además, en la mayoría de los casos, deben justificarse.

### 3.5. JORNADA DE TRABAJO

Como hemos visto que la lucha de los trabajadores se basaba en lograr un salario remunerador y una jornada justa. Así nuestra Constitución establece en su artículo 123 fracciones I y II del apartado "A" y I del apartado "B", que la Jornada Máxima de Trabajo es de ocho horas y la Jornada Nocturna es de siete horas.

El trabajo significa esfuerzo y éste a su vez, pérdida de energía y necesidad de recuperación. La limitación de las horas de trabajo hace posible el descanso al trabajador, lo que redundará en beneficio de la empresa.

Esta limitación legal, que se establece a la duración del tiempo de trabajo, tiene como fundamento las siguientes consideraciones:

a) Desde el Punto de Vista Higiénico.- Debe haber una relación entre el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas, para que éstas se compensen y no se provoque una pérdida prematura de la potencialidad de trabajo.

b) Desde el Punto de Vista Cultural.- Para que el trabajador pueda disponer de tiempo suficiente para

instruirse, perfeccionarse, dedicarse a la vida familiar, social, etc.

c) Desde el Punto de Vista Económico.- Al poner límites a la duración de la jornada, se procura dar empleo a mayor número de trabajadores; asimismo, una jornada de trabajo muy extensa, además de afectar la salud del trabajador, disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo a causa de fatiga.

Así, por Jornada de Trabajo podemos entender: "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio".

De acuerdo a este concepto, la "Disposición" puede observarse desde dos aspectos:

a) Objetivo:

Patrón.- Poder, arbitrio, autoridad, disponer, hacer uso del trabajador, emplearlo.

Trabajador.- Obligación de proporcionar su aptitud, destreza y capacidad para el servicio.

b) Subjetivo:

La Jornada de Trabajo puede catalogarse de la siguiente manera:

1. Jornada por el momento en que se realiza.- La limitación de la jornada toma en cuenta el desgaste del individuo, por lo tanto, atiende el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios. La persona que labora durante el día, tiene mayor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más horas; el

trabajador nocturno sufre un mayor desgaste, por lo cual debe ser empleado menos horas para que pueda recuperar sus fuerzas durante el día.

Consecuentemente en la ley se fija el máximo de duración de una jornada, es decir, no señala un número fijo de horas ni tampoco un mínimo, pero sí obliga a que no se labore más de cuarenta y ocho horas semanales, distribuidas en jornadas diarias que no excedan los máximos legales, pudiendo quedar al arbitrio de las partes la distribución de dichas horas, o del patrón, de acuerdo con la naturaleza de su objetivo y las necesidades a cubrir.

Es por ello, que la ley establece una Jornada Diurna, una Nocturna y una Mixta:

Jornada Diurna.- Máxima de ocho horas, que podría ser de las seis de la mañana a las veinte horas (artículos 123 fracción I del apartado "a" y 61 fracción I, apartado "b" Constitucional de la Ley Federal del Trabajo);

Jornada Nocturna.- Máxima de siete horas, pudiendo ser de las veinte horas a las seis de mañana (artículos 123 fracción II, apartado "A", fracción I, apartado "B" Constitucional y 61 de la Ley Federal del Trabajo);

Jornada Mixta.- Que toma tiempo de ambas jornadas, sin que pueda exceder de más de trece horas y media de la nocturna (artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo).

Para complementar esto y con ánimo también de protección, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 62, en combinación con su artículo 5°, fracción II, establece que: "Deberá observarse que no se trate de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva". Por otra parte, el



artículo 59 de la Ley en comento, en segundo párrafo, permite la distribución de las horas que se laborarían el sábado por la tarde, entre los demás días de la semana o la distribución de todas las horas del día sábado entre los otros de la semana, o cualquier otra modalidad, para disfrutar de un día más de descanso.

2. Jornada Continua.- En este tipo de jornada, el trabajador no puede salir de la empresa, su presencia obliga a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimentos y "descanso".

El artículo 64 de la Ley de la materia, establece que: "Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios, durante las horas de descanso y comida, el tiempo correspondiente a dichos actos, le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo".

Así también, el artículo 63 de esta misma Ley, concede un mínimo lapso de descanso al trabajador, durante la jornada continua de trabajo, de por lo menos media hora. Su fijación no queda al arbitrio del patrón y permite a la contratación colectiva ampliarlo, según la naturaleza de la empresa y de los servicios.

Esto se presume que puede aplicarse de la siguiente manera:

a) Si la jornada comprende horas en que los alimentos no son necesarios, el trabajador tendrá sólo un reposo mínimo de media hora.

b) Si la jornada hace necesario el tomar alimentos, el trabajador gozará de cuando menos media hora de descanso y del tiempo conveniente o prudente para comer.

Esto no solo parece ideal, sino que lo es, puesto que en realidad nos topamos con la problemática de que, para el sector patronal, la media hora de descanso limita los tiempos efectivos de trabajo al imponerse la reducción de las jornadas, por lo que, solicitaron la supresión del reposo.

En realidad y de acuerdo con el Maestro Alberto Briceño Ruíz, "La productividad no va en razón de la interrupción de la prestación de servicios, sino de la buena disposición del trabajador, de su buen ánimo y una persona descansada trabaja mejor, con menos riesgos, con mayor lucidez y con más efectividad".\* (14)

3. Jornada Discontinua.- Aquí el trabajador corta o interrumpe la prestación de sus servicios o su disponibilidad, es decir, se retira de la empresa o deja de estar al servicio del patrón y el mismo día retorna o continúa el servicio, por ejemplo, si el trabajador labora dentro de un edificio, él saldrá temporalmente de ese centro de trabajo; pero si su actividad es en la calle, dejará de estar a disposición del patrón.

4. Jornada Extraordinaria.- Esta jornada comprende los lapsos que, fuera de los ordinarios, el trabajador puede o debe laborar. Lo cual se establece en el artículo 123 Constitucional, fracción XI del apartado "A" y fracción I

---

\* (14) Alberto Briseño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. P.p.188

del apartado "B", así como en el artículo 66 de la Ley de la materia al decir que: "Cuando por Circunstancias Extraordinarias deba aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para las normales y que en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Así también, se prohíbe ésta clase de trabajos a los menores de dieciséis años.

Ahora bien, por Circunstancias Extraordinarias puede entenderse aquellos casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa (artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo); así como también, aquellos en que se deba seguir laborando para cumplir con los servicios prestados por la empresa o negocio.

### 3.6. DESCANSO

Como pudimos observar con anterioridad, al tratar el tema de Jornada de Trabajo; el Descanso, aunque pudiera parecer contradictorio, es un punto relevante en cuestiones laborales y es por ello que procedemos a su estudio.

El Descanso tuvo su origen en fundamentos puramente religiosos, así, fue la Iglesia la que, en la Edad Media, luchó por el descanso dominical. Esto significa ya

un progreso, puesto que este tema tomaba un carácter de tipo fijo, sin esperar a una determinada fecha, el trabajador tendría por lo menos un día de descanso a la semana. En la actualidad se ha conservado este beneficio de guardar, preferentemente el domingo, como día de descanso aún prescindiendo del carácter religioso.

Poco a poco fue surgiendo la necesidad de que el descanso quedara fijado de manera obligatoria y legal como fue, por ejemplo, en 1919 en el Tratado de Versalles, Parte XII y en el Convenio de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1921 (Código Internacional del Trabajo, art.340). Así también, aparece contemplado en la Constitución Mexicana de 1917, en su artículo 123 mencionado anteriormente.

De esta manera puede observarse que la mente legal va más allá de la religiosidad, se busca con ello la educación humana, el libre desarrollo del espíritu del laborante, el cumplimiento de sus funciones sociales, el trato social, el esparcimiento de las energías físicas y espirituales y finalmente el propósito de celebrar el domingo.

Esto es, el Descanso ha ido pasando al campo del Derecho, donde primero se le tomó de una manera vaga, pues no tenía una legislación propia hasta que tomó auge el Derecho Laboral y se conformó una clara línea al respecto. Así, los trabajadores se ven protegidos por una disposición legal. En nuestros días los Derechos del Trabajador son

reconocidos con justicia y el Descanso ha perdido el carácter de religiosidad y tiene como razones de justificación:

a) De Carácter Fisiológico.- El trabajo prolongado conduce a la fatiga, el trabajador se anula y deja de ser un ente de producción. La tarea realizada que ha desembocado en fatiga se transforma en actividad antieconómica. Es la fatiga la que enferma y desgasta, es decir, es la forma en que este se realiza, ya sea en la intensidad o en las condiciones infrahumanas que se imponen en la tarea.

La acumulación del cansancio lleva al agotamiento físico y mental del trabajador, lo que exige una tregua.

b). De Orden Cultural.- Permite al trabajador dedicarse una vez a la semana a labores culturales (lectura, asistir a reuniones amistosas, al teatro, etc.).

c). De Carácter Familiar.- Se le proporciona una mayor posibilidad de permanencia en común, 'pudiendo así, darse cuenta a fondo de los problemas familiares.

Con lo expuesto, se observa que el único fin del descanso, es colocar al trabajador en una posición ventajosa con la cual pueda alcanzar una mejor condición de vida, que se sienta capaz de reponer las energías perdidas, para que por sus propios medios pueda conquistar un ambiente más propicio para la felicidad social del trabajador, hasta el reposo, se ha conquistado con ello uno de los preceptos de Justicia Social.

Lo anterior obliga al análisis de los Descansos que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, para los trabajadores.

### 3.6.1. DIAS FESTIVOS.

También llamados Descansos Obligatorios o Descansos Cívicos, éste último, se debe a que algunos autores sostienen que el propósito del legislador es que el trabajador pueda enaltecer su espíritu cívico. De hecho la Ley en comento, en su artículo 74 los denomina "Días de Descanso Obligatorio" y menciona como tales, los siguientes:

- a) 1° de Enero;
- b) 5 de Febrero;
- c) 21 de Marzo;
- d) 1° de Mayo;
- e) 16 de Septiembre;
- f) 20 de Noviembre;
- g) 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- h) 25 de Diciembre; y,
- i) El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral, para elegir:
  - 1. Diputados Federales, cada tres años;
  - 2. Senadores de la República, cada tres años;
  - 3. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, cada seis años.

Como puede observarse son días en los que se conmemoran determinados acontecimientos, es decir, se declaran días de fiesta nacional, excepto los dos últimos, que se destinan para actividades del Poder Ejecutivo o del Legislativo.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 75 de esta misma Ley, los trabajadores y patronos determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios estos días y en caso de que no se llegue a un Convenio, la Junta de Conciliación que corresponda será la encargada de resolver al respecto.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar sus servicios y tendrán derecho a que se les pague en estos casos un salario doble por el servicio prestado, además del salario que le corresponde por el descanso obligatorio.

Esto es, los trabajadores sí pueden estar obligados a laborar sus días de descanso obligatorio, lo cual, es corroborado por una Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación (Amparo 3930/76 y 460/76) que sostiene que los trabajadores están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio si el patrón así lo solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la negativa a laborar implica la rescisión del contrato sin responsabilidad para la empresa.

### 3.6.2. DESCANSO SEMANAL

Este se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo. Es decir, es la primera pausa legal que obligatoriamente impone la Ley a la actividad privada en el trabajo.

Actualmente también se le designa como Dominical o Hebdomedario de tendencia universal. De los siete días de la semana se descansa el séptimo que por ser generalmente el Domingo, es conocido como Descanso Dominical. La expresión Hebdomedario (semanal) se apega a la realidad desde que el descanso se acuerda cada semana y dentro de la misma, por lo que resulta más acertado llamarlo hebdomenal o semanal y no dominical.

La división semanal del tiempo es universal; para los Persas tenía cuatro días, otros pueblos le asignaban seis y ocho días, los Griegos primero y posteriormente los Egipcios dividían el mes en décadas y los Romanos en calendas.

Sus antecedentes son de origen religioso como mencionamos en un principio, pues en la época de los Judíos el Sabbath era un día dedicado a Dios y en Hebreo quiere decir Césa, posteriormente se cambió por el Domingo, del latín Dominus, que quiere decir Día del Señor.



En la actualidad el Descanso Semanal ya no atiende a ningún tema religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador a fin de que este pueda estar más tiempo con su familia.

Como ya lo habíamos mencionado, el artículo 69 de nuestra Ley Laboral, sostiene que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará, por lo menos de un día de descanso, con goce de salario íntegro. Este día de descanso no necesariamente tiene que ser "Domingo", ya que el artículo 70 de esta misma Ley, establece que las empresas, que por su naturaleza, no pueden interrumpir su actividad, la Ley permite que de común acuerdo patrón y trabajador, fijen el día de descanso, conforme a las necesidades del centro de trabajo; sin perjuicio de lo establecido por el artículo 71 de la Ley en comento, al establecer que se procurará que el día de descanso sea Domingo, pues con ello, probablemente el legislador pensó en que el disfrute del día de descanso coincidiera con los miembros de la familia; pero como lo dispone este mismo precepto, si el trabajador tiene como descanso un día diverso al Domingo, le otorgará una prima adicional equivalente al 25 por ciento del salario ordinario, lo cual corrobora que el día de descanso semanal puede ser cualquiera que acuerden patrón y trabajador.

Por otra parte, también se establece que los trabajadores No están obligados a laborar en su día de descanso semanal y en el supuesto de que lo hagan, recibirán un salario doble por servicio prestado.

Por último, el artículo 72 de la Ley de la materia, plantea otro supuesto: El de que si el trabajador no labora todos los días de la semana, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del salario del día de descanso calculada sobre el salario de los días en que hubiere laborado. Asimismo, tendrá este derecho cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patronos.

Así, de acuerdo con Rodolfo Sandino Argüello, - Buscando la integridad del individuo, se contempla a la persona no como creadora y titular de derechos, sino como ente humano necesitado de descanso para recuperarse, alejándose de la fatiga, tornándolo de independiente de su situación de subordinado, durante ese lapso de tiempo remunerado-. \* (15)

De lo expuesto, podemos observar que entre el descanso obligatorio y el semanal, existen notables diferencias, como las siguientes:

a) El Semanal tiene como fin recuperar el desgaste de energía sufrido por el trabajador, mientras que el Obligatorio, permite al mismo festejar algunos acontecimientos patrios o religiosos;

b) El Semanal puede fijarse en día Domingo o en cualquier otro, cuando las necesidades de la industria así

---

\* (15) Rodolfo Sandino Argüello. Descansos Semanales y Obligatorios. El Derecho Laboral en Iberoamérica. P.p.411

lo exigen, en cambio el Obligatorio, asueto o feriado, necesariamente debe celebrarse en el día correspondiente.

El Derecho Laboral también menciona otros descansos, como por ejemplo:

1. Durante la jornada, para tomar alimentos;
2. Descanso entre una jornada y el comienzo de la siguiente:

3. El conocido como "Sábado Inglés", que amplía el semanal y se disfruta el Sábado por la tarde;

4. Jornada de Cuarenta Horas, que otorga como descanso Sábado y Domingo.

Así también, al tratar la Ley el tema de Descanso, establece las Vacaciones, pero por ser un tema medular en esta tesis, lo desarrollaremos ampliamente en el siguiente capítulo.

## C A P I T U L O

### 4

#### VACACIONES.- FINALIDAD Y PRESCRIPCION

##### 4.1.- VACACIONES:

4.1.1. FINALIDAD DE LAS VACACIONES

4.1.2. ANTECEDENTES

4.1.3. DURACION DEL PERIODO VACACIONAL

4.1.4. FORMA DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES

4.1.5. DETERMINACION DE LA FECHA DE DISFRUTE  
DEL PERIODO DE VACACIONES

4.1.6. DISMINUCION DEL PERIODO DE VACACIONES

4.1.7. VIOLACION DE LAS NORMAS SOBRE  
VACACIONES

4.1.8. PRIMA VACACIONAL

##### 4.2. PRESCRIPCION:

4.2.1. PRESCRIPCION POSITIVA

4.2.2. PRESCRIPCION NEGATIVA

4.2.3. FUNCION DE LA PRESCRIPCION

#### 4.1.1. FINALIDAD DE LAS VACACIONES

La institución de las vacaciones se basa en fundamentos semejantes a los señalados para el descanso semanal, ya que tiene como propósito esencial, permitir al trabajador compensar el desgaste de energía provocado por varios periodos de actividad.

El otorgamiento de vacaciones pagadas, forma parte de un interés recíproco del patrón y del trabajador, esto es, para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso continuo, de varios días, que le permita la conservación de su salud y la obtención de nuevas fuerzas físicas y morales; les da la oportunidad para intensificar su vida familiar y social; le permite ausentarse de su residencia o de la Ciudad donde presta sus servicios y conocer lugares agradables o centros de diversión, obteniendo en otro clima y con el olvido del trabajo diario, la recuperación de las fuerzas perdidas, sin que tenga que restringir su nivel de vida normal durante ese lapso, para lo cual, un sólo día es, indiscutiblemente insuficiente.

Por otro lado, la renovación de la capacidad laboral del trabajador favorece al empleador (patrón) y es por ello que, éste debe de seguir pagando la remuneración aunque el trabajo, temporalmente, no se preste.

Podría decirse que esta remuneración constituye la contraprestación por el trabajo que el trabajador, con nuevas fuerzas, realizará durante el resto del año.

#### 4.1.2. ANTECEDENTES

La antigua doctrina sostenía que el disfrute de vacaciones pagadas, era un premio a la Buena Conducta observada por el trabajador en el año de servicios, lo cual, negaba el derecho a las vacaciones y dejaba al patrono, la potestad de concederlas previo juicio que hiciera de la conducta de los trabajadores.

#### M E X I C O :

La Primera Disposición de que se tiene noticias al respecto, fue la Ley del Trabajo del Estado de Durango del 14 de Octubre de 1922, que imponía a los patronos, la obligación de conceder a sus trabajadores quince días de vacaciones anuales con goce de sueldo después de un año de servicio (Art.27 frac.IX).

Posteriormente, en la Ley Minera del Estado de Guanajuato del 30 de Agosto de 1924, otorgó una semana anual

de vacaciones, después de un año de servicio a los trabajadores que no hubieren faltado a sus labores, salvo las faltas justificadas y que hubieren observado buena conducta.

Mientras que, las Leyes de Oaxaca del 21 de Marzo de 1926; Zacatecas del 17 de Mayo de 1927; e Hidalgo del 28 de Noviembre de 1928, señalaron las mismas observaciones que la Ley de Durango.

Fue hasta el proyecto del Código de Portes Gil, cuando se hizo una modificación a estos antecedentes, estableciendo un sistema proporcional que aumenta el periodo de vacaciones con los años de servicio, así, concedía como vacaciones, cuatro días laborables después de un año de servicio; seis después de dos y doce después de cinco.

#### **AMBITO INTERNACIONAL.**

La institución de vacaciones anuales pagadas, aparece tardíamente en el Derecho Universal, esto es, el Derecho Internacional del Trabajo, tampoco incluyó a esta institución como una de las finalidades inmediatas de la Organización Internacional del Trabajo.

Fue en Austria donde apareció esta prestación, en la Legislación de 1910, y después de la Guerra de 1914, se extendió a otros países como Rusia con su Legislación de 1921 así como en las siguientes:

Derecho Italiano.- Surge esta institución a partir de su Legislación de 1927.

a). Carta del Lavoro, en su Declaración Dieciséis disponía que: "Después de un año de servicios ininterrumpidos, el trabajador, en las empresas en que el trabajo sea continuo, tiene derecho a un periodo anual de vacaciones con goce de sueldo".

b). Real Decreto (13 de Noviembre de 1924). En su artículo 7° establecía lo siguiente: "Los empleados privados tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, que será de diez días, cuando tengan menos de cinco años de servicio; de quince, cuando tengan más de cinco y menos de quince; de veinte, cuando tengan más de quince y menos de veinticinco; y de treinta, cuando el tiempo de servicio exceda de veinticinco años".

c). Nuevo Código Civil de Italia. En su artículo 2109, se contempla que: "El trabajador tiene derecho después de un año de servicios ininterrumpidos, a un periodo anual de vacaciones pagadas en la medida de lo posible, continuo, en la fecha que fije el empresario, habida cuenta de las exigencias de la empresa y de los intereses del trabajador. La duración del periodo se establece en la Ley, en las normas corporativas, en los usos o según la equidad. El empresario debe avisar previamente al trabajador acerca de la época fijada para el disfrute de las vacaciones".

d). Constitución de la República Italiana (1947). En su párrafo III del artículo 46, señaló como uno de los derechos correspondientes a los trabajadores: "Las vacaciones anuales pagadas irrenunciables":



Derecho Español.

a). Ley de 1944. Es copia fiel de su antecedente, la Ley sobre Contrato de Trabajo del 21 de Noviembre de 1931, la cual reglamentó las vacaciones de la siguiente manera:

1.- Todo trabajador, después de un año de servicios tiene derecho a un periodo ininterrumpido de vacaciones, no menor de siete días laborables con goce de sueldo;

2.- El empresario debe ponerse de acuerdo con el trabajador, acerca de la fecha de disfrute de las vacaciones y, faltando el acuerdo, decidirá la autoridad del trabajo;

3.- El salario que debe pagarse en los días de vacaciones no es solamente la parte que se paga en numerario, sino también las prestaciones en especie;

4.- Si el trabajador, durante el periodo de vacaciones, ejecuta trabajos en otra empresa o por cuenta propia, pierde todo derecho a la remuneración;

5.- En caso de separación por motivo imputable al patrono, tiene derecho el trabajador, a que se le pague, por concepto de vacaciones, la proporción que corresponda a los meses de servicio prestado.

Derecho Francés.

La reglamentación sobre vacaciones, surge en el año de 1936 con la Ley del 20 de Junio, la cual fue reformada en varias ocasiones de 1941 a 1945. Las disposiciones sobre esta materia, componen hoy día los

artículos 54-f a 54-n del libro segundo del Código del Trabajo.

El Derecho Francés es una Legislación singular, sin precedentes, particularmente en la manera de computar el tiempo de servicios. Las principales disposiciones son:

a) La legislación comprende a los obreros de las industrias y del comercio, profesionistas y aprendices, así como algunas disposiciones para la agricultura, domésticos, conserjes y periodistas;

b) El trabajador tiene derecho a las vacaciones después de un mes de servicios;

c) Los servicios deben prestarse al mismo empresario;

d) El periodo de vacaciones es, de un día por cada mes de trabajo;

e) El periodo de vacaciones se concede a la terminación del año de servicio o antes en caso de separación;

f) El periodo de vacaciones debe quedar comprendido entre el primero de Julio y el treinta y uno de Diciembre;

g) La fijación de la fecha de disfrute, dentro de dicho periodo, debe hacerse por acuerdo entre el patrono y el consejo de la empresa;

h) En los casos en que las vacaciones deban compensarse, el salario de base se relaciona con el que hubiera percibido el trabajador en el periodo de tiempo que sirva para fijar el derecho a las vacaciones;

i) En el salario de base se comprenden, la parte del mismo que se pague en efectivo y en sus accesorios;

j) Los contratos colectivos pueden fijar periodos de vacaciones de mayor duración".

Derecho Alemán.

No obstante sus excelencias, este derecho no reconoce esta institución.

El Documento Legal, de carácter universal más importante que propugna la prestación de vacaciones pagadas, es la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948), en su artículo 24.

#### 4.1.3. DURACION DEL PERIODO VACACIONAL

Nuestros legisladores tomaron como base el Principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, de que "Las vacaciones deben aumentar con los años de servicio". De esta manera, y como podemos observar en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, esta institución está reglamentada de la siguiente manera:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

Por lo tanto, de acuerdo con lo anterior, la Tabla Vacacional correcta es la siguiente:

TABLA VACACIONAL EN MEXICO	
ANOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4-8	12
9-13	14
14 O MAS	16

En cuanto al problema de los trabajadores de temporada y de los que prestan trabajo discontinuo, nuestra Ley, en su artículo 77, lo ha resuelto de la siguiente manera: "Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año". Lo cual será de conformidad con la tabla anterior.

#### 4.1.4. FORMA DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES

La Ley en comento, contiene tres reglas fundamentales:

a) Según el artículo 78, los trabajadores deben disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo

menos, con el objeto de que puedan rendir los frutos que se espera de ellas;

b) Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, esto es, la compensación que se pague al trabajador no produce ningún efecto ni evita que se exija del empresario, el otorgamiento del periodo respectivo; por lo que, la única Acción del trabajador, es el Otorgamiento del Periodo de Vacaciones.

c) La prohibición de la compensación, se exceptúa en el caso previsto en el artículo 79 de la multicitada Ley, el cual establece que "Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla un año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados", lo cual sería equivalente, a que en ese momento se fijara un periodo de vacaciones y se pagara el salario correspondiente.

#### 4.1.5. DETERMINACION DE LA FECHA DE DISFRUTE DEL PERIODO DE VACACIONES

De acuerdo con el artículo 81 de la Ley de la materia, "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios", lo cual se hizo en defensa de los trabajadores con la finalidad de evitar los problemas y por consiguiente las demandas ante las Juntas, que provocaría que la determinación de la fecha de disfrute

se hiciera mediante acuerdo entre el trabajador y el patrono.

Así también, este mismo artículo, obliga a los patronos a entregar anualmente a sus trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

A propósito de este tema, el maestro Baltasar Cavazos Flores, comenta acerca de las vacaciones en China y Japón lo siguiente:

"En la República Popular China, los trabajadores no tienen vacaciones y tampoco las desean, únicamente descansan tres días al año; 1° de Enero, 1° de Mayo y 1° de Octubre, además tienen un día de descanso a la semana por cada seis días de trabajo, con goce de salario.

• Laboran una jornada normal de ocho horas, y cuando trabajan tiempo extra, a petición del Comité Comunista Revolucionario de la Fábrica, no perciben ninguna cantidad adicional. Tampoco la necesitan. El Estado les proporciona habitación, promedio de cinco metros cuadrados por persona y un salario que les permite comer y vestir decorosamente.

En cambio, en Japón, a los trabajadores se les concede vacaciones en forma muy peculiar: Por departamentos de empresa, a fin de lograr una mayor integración entre ellos, y además, se les programa de tal manera que, un año

se les envía, por ejemplo, a la montaña y el año siguiente a la playa".\* (16)

Esto, visiblemente no va con nuestra idiosincrasia, de hecho, estos sistemas, comentan que "Las vacaciones son derechos muy occidentales y profundamente capitalistas"\* (17), según menciona este mismo autor.

#### 4.1.6. DISMINUCION DEL PERIODO DE VACACIONES

Como una preocupación del sector empresarial en relación al ausentismo, que reduce la eficiencia y rendimiento en la producción nacional, la Secretaría del Trabajo, con relación a las observaciones patronales, sometió a consideración del Congreso, entre otras ideas, la de sugerir que el artículo 76 sea adicionado con un párrafo que diga: "En caso de falta de asistencia injustificada del trabajador, el patrón podrá deducirlos del periodo de vacaciones".

Dicho párrafo fue suprimido en la Iniciativa Presidencial, puesto que se consideró que el trabajador que falta a su trabajo, no percibe el salario correspondiente a los días que faltó, por lo tanto, esa es su sanción a dicha

---

\* (16) Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. P.p.154.- Nueva Ley del Trabajo Tematizada y Sistematizada. p.p.186.

\* (17) Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. P.p.154.- Nueva Ley del Trabajo Tematizada y Sistematizada. p.p.186.

falta y de establecerse ese párrafo, sería una doble sanción, lo cual resulta contrario a los principios jurídicos, que no permiten sancionar dos veces el mismo hecho.

#### 4.1.7. VIOLACION DE LAS NORMAS SOBRE VACACIONES

En el caso de que el patrono no le conceda el periodo de vacaciones, la Acción del trabajador, tendría por objeto que la Junta fijara los días en que deba disfrutar las vacaciones.

Sin embargo, los trabajadores han desviado el camino, esto es, exigieron una indemnización pecuniaria, importe de los salarios de los días de vacaciones, lo cual se permitió al conceder un amparo con fecha del 15 de Octubre de 1936, en el cual se alegaba que "Había un enriquecimiento sin causa en beneficio del patrono, toda vez que, teniendo derecho el trabajador a descansar en los días de vacaciones, percibiendo ese salario, ese servicio prestado no se encuentra remunerado, por lo que el patrono se aprovecha de un esfuerzo que no paga; por lo que, si el trabajador presta su servicio en los días de vacaciones, tiene derecho a que se le pague el salario extra".\* (18)

---

\* (18) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo.  
P.p.639



Ahora bien, esta opinión se rechaza, pues el Derecho del Trabajo es imperativo y se impone autoritariamente a trabajadores y patronos, por lo que las violaciones a la Ley no deben redundar en perjuicio del trabajador, pero tampoco quiere decir que los obreros puedan cambiar unos derechos por otros, esto es, la Ley señala un periodo de vacaciones y si no se le concede, el obrero tiene derecho para exigirlo, pero no para substituirlo por otra prestación.

La finalidad del periodo de vacaciones, que protege la salud del obrero, debe perseguirse aún en contra de su voluntad, por lo que no puede renunciar a él ni substituirlo por una indemnización.

Existe una excepción a esta tesis, que es el caso en que ya no es posible conceder el periodo de vacaciones, lo que ocurre cuando, por ejemplo, el trabajador muera o sea despedido, pues en este caso, si no se condena al patrono, al pago de la indemnización correspondiente, se le autorizaría a aprovecharse del trabajo no remunerado.

Por otra parte, lo único que encontramos al respecto en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, es en su Título Decimosexto llamado "Responsabilidades y Sanciones"; en el artículo 994 fracción I, el cual dice:

"Se impondrá multa, cuantificada en términos del artículo 992, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77".

Los artículos 76 y 77 son, como hemos visto, relativos a la obligación de conceder vacaciones.

Para la mejor comprensión del artículo 994, transcribiremos el numeral 992, que establece:

"Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionará de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

#### **4.1.8. PRIMA VACACIONAL**

En el capítulo anterior vimos que ésta es una prestación que no incrementa la base del salario, por ser un pago esporádico, irregular y no hay certeza en su cuantía, debido a que la Ley sólo establece un porcentaje mínimo que se fijara sobre el salario que le corresponda al trabajador.

Esto es, en el período de vacaciones, los trabajadores perciben su salario, de la misma manera que en los días de descanso, pues las necesidades del hombre y su familia no se suspenden en los días en que no trabaja.

Así, esta prima se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, pues sin ella no era posible que las tomaran, debido a que su salario diario de antemano estaba gastado.

De esta manera la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80 establece:

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones".

Esto es, debido a que durante el periodo de vacaciones, los trabajadores no deben laborar, esta prima deberá calcularse sobre el salario tabulado y sobre habitación y alimentos; cuando se otorguen estas prestaciones. Se otorgará sobre los días que marca la Ley o los que se convengan en el Contrato Colectivo o la Costumbre de la empresa, sin tomar en cuenta los días de descanso o inhábiles comprendidos en dicho periodo, por ejemplo, si una persona tiene seis días de vacaciones, aunque al aumentar los días de descanso le correspondieran ocho, la prima se pagará por los seis días.

En cuanto a la imposición de este porcentaje, ha sido tema de múltiples críticas, tanto de los empresarios como de los trabajadores.

Por una parte, los empresarios se opusieron a esta prima, pues alegaron que "Gravaba innecesariamente los costos de la producción", incluso pidieron la suspensión de la prima vacacional, es decir, se suprimiera el citado artículo 80, que como ya vimos establece este derecho. Tal petición tuvo la siguiente respuesta, de acuerdo con los maestros Mario de la Cueva y Alberto Briseño Ruíz:

"Las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador, si este percibe únicamente su salario, porque éstos se destinan a cubrir las necesidades diarias, por lo que, durante el periodo de vacaciones, el trabajador no podría tener una distracción extraordinaria ni realizar pequeñas excursiones sin dicha prima de vacaciones, cuya finalidad es posibilitar al trabajador estas satisfacciones, que son el destino natural de las vacaciones".\* (19)

Por otra parte, los trabajadores consideran que es un porcentaje muy bajo, esto es, no es suficiente y por lo tanto, es imposible que con ella se cumpla o cubran los gastos que son su finalidad, de esta manera, ellos manifestaron que era preferible que les otorgaran sólo diez

---

\* (19) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo p.p.292/ Alberto Briseño Ruíz. Derecho Individual del Trabajo. P.p.201.

días de vacaciones con un 100% de prima vacacional, a que se les otorguen 30 días de vacaciones con un 25% de prima.

Las soluciones por las que se ha optado, según el autor Baltazar Cavazos Flores, son las siguientes:

"A) Se negocian periodos de vacaciones superiores a los mismos para aumentar la prima, de ser posible hasta un 100%;

b) Otorgar vacaciones en dos periodos: Semana Santa y Fin de Año y con ello se benefician también los trabajadores de nuevo ingreso que no tienen derecho a muchas vacaciones".\* (20)

De acuerdo con esto, la propuesta consiste en "Otorgar a todos los trabajadores que tengan cuando menos un año de servicio, quince días de vacaciones al año en dos periodos con una prima de un 100%".\* (21)

Desde nuestro punto de vista, tanto los patronos como los trabajadores, se han ido a los extremos, esto es, por una parte, de acuerdo con los problemas laborales y económicos, el otorgar una prima vacacional de un 100%, rompería la estabilidad económica de cualquier empresa; pero por otro lado, el aceptar la propuesta de suprimir la prima vacacional no sólo es exagerado, también es injusto.

---

\* (20) Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. P.p.155

\* (21) Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. P.p.155

En nuestra opinión, la prima, efectivamente debe aumentarse, pero de una manera gradual y tratando de apegarse a la realidad económica de las empresas y del país, es decir, sin provocar un desequilibrio o inestabilidad.

Consideramos que el punto medio podría encontrarse al ir aumentando la prima vacacional de acuerdo con los años de servicio prestados a la empresa, así como van aumentando los días de vacaciones.

De esta manera, podría establecerse una prima base del 30% que aumentaría, gradualmente cada tres años hasta llegar a un 50% que sería el límite.

En consecuencia y como propuesta dado que el artículo 80, que a la letra dice:

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones".

Quedaría de la siguiente manera:

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del Treinta por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones, la cual aumentará un Cinco por ciento por cada tres años de servicio, sin exceder del Cincuenta por ciento, al cumplirse el treceavo año".

De acuerdo con esto, la Tabla correcta de la Prima vacacional sería la siguiente:

TABLA DE LA PRIMA VACACIONAL EN MEXICO	
ANOS DE SERVICIO	PORCENTAJE (%)
1 - 3	30
4 - 6	35
7 - 9	40
10 - 12	45
13 O MAS	50

Creemos que esta medida, podría tener el siguiente beneficio:

1°. La prima aumenta de acuerdo con los años de servicio;

2°. Aunque no se propone un aumento drástico, sí creemos que es concordante, esto es, si el derecho a vacaciones va aumentando con los años de servicio y, de acuerdo con lo dicho, la prima también, tendríamos que, al ir gozando el trabajador de más días de vacaciones, la prima vacacional también será mayor.

Lo cual nos parece lógico, ya que si el trabajador que tiene prestando un año de servicio en su trabajo, no tiene derecho a los mismos días de vacaciones que aquél que lleva, por ejemplo, cinco años en la misma empresa; porqué entonces sí van a gozar del mismo porcentaje de prima vacacional; agregando que, seis días de vacaciones no pueden generar los mismos gastos que doce días;

3°. Con estos nuevos porcentajes esperamos que el trabajador pueda cubrir, de manera más desahogada esos gastos extras que generan las vacaciones; y,

4° Existe un límite en el aumento a la prima, lo cual, pensamos evita un perjuicio para la empresa.

#### 4.2. P R E S C R I P C I O N

Quando tratamos el tema de vacaciones, mencionamos que la Acción que le corresponde al trabajador, en caso de que el patrón no le conceda su periodo vacacional, sería aquella que tuviera por objeto que la Junta fijara los días en que deba disfrutar las vacaciones.

Esto viene a colación puesto que, de acuerdo con nuestra Ley vigente, este derecho y por consiguiente las prestaciones que de él deriven pueden Prescribir.

La Prescripción es un medio por el cual se puede adquirir o perder bienes o derechos por el transcurso del tiempo, pero para entender mejor la importancia o trascendencia de lo que acabamos de comentar, creemos conveniente tocar el tema de la prescripción en forma general y posteriormente, su aplicación en el Derecho Laboral.

Esta institución se concebía ya en el Derecho Romano y era llamada "PRAESCRPTIO LONGI TEMPORARIS", la cual surgió por la necesidad de Seguridad Jurídica que tenían las Provincias, debido a su intensa actividad económica, así los Gobernadores de ellas crearon la posibilidad de adquirir la



POSSESSIO PROVINCIALIS mediante una posesión prolongada por cierto tiempo, que reuniera también las condiciones de TITULUS (título) y FIDES (buena fe).

De esta manera, cuando el propietario vivía en la misma provincia que el poseedor, la prescripción se daba a los diez años, pero si vivía en otra provincia, el plazo se prolongaba hasta veinte años; esto fue modificado por Justiniano, quien creó una prescripción de tres años para muebles y de diez o veinte para inmuebles, según se tratara de un propietario presente (praesens) o de uno ausente (Absens).

La Prescripción "Supone que la cosa ha tenido y tiene dueño. El poseedor fundado en un título de transmisión bastante o viciado, tiene el ánimo de adquirir la propiedad mediante el transcurso de cierto tiempo y ejerciendo una posesión pacífica, continua y pública".\* (22)

Este comentario del Profesor Clemente Soto Alvarez, se refiere únicamente a los bienes, pero esto nos da la pauta para mencionar que nuestro Código Civil Vigente, en su artículo 1168 para el Estado de Veracruz y en el artículo 1135 para el Distrito Federal, en donde se establece que:

"La prescripción es un medio de adquirir bienes y de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de

---

\* (22) Clemente Soto Alvarez. Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil. P.p.92

cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley".

De acuerdo con esta Legislación, en su artículo 1169 del Código Civil para el Estado de Veracruz y el 1136 para el Distrito Federal, ésta puede ser Positiva o Negativa.

La Prescripción Positiva, es la adquisición de bienes en virtud de la posesión; mientras que la Prescripción Negativa, es la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento.

De acuerdo con el Código Civil, tanto para el Distrito Federal, como para el Estado de Veracruz, la reglamentación para la Prescripción Positiva difiere de la establecida para la Negativa, como podemos observar a continuación:

#### **4.2.1. PRESCRIPCION POSITIVA**

La Posesión debe ser en concepto de propietario, pacífica, continua y pública (Arts.1151 D:F:/1184 Ver.).

En la prescripción para bienes inmuebles, ambos códigos difieren. Para el Distrito Federal será:

1.- De 5 años, cuando se poseen en concepto de propietario, con buena fe, pacífica, continua y publicante.

Para el código del Estado, será de 10 años y además se requiere la posesión con Justo Título.

2.- De 5 años, cuando los inmuebles hayan sido objeto de una inscripción de posesión.

En el Estado será de 10 años.

3.- De 10 años, cuando se poseen de mala fe, si la posesión es un concepto de propietario, pacífica, continua y pública.

El Estado establece 20 años.

4.- Se aumentará en una tercera parte el tiempo señalado en las fracciones I y II, si se demuestra por quien tenga interés jurídico con ello, que el poseedor de finca rústica no la ha cultivado durante la mayor parte del tiempo que la ha poseído o que por no haber hecho el poseedor de la finca urbana las reparaciones necesarias, ésta ha permanecido deshabitada la mayor parte del tiempo que ha estado en poder de aquél.

En el código estatal esta fracción ya no la contempla debido a una reforma de 1932.

En cuanto a los bienes muebles, establecen que prescribirán con 3 años cuando son poseídos con buena fe, pacífica y continuamente. Faltando la buena fe, prescribirán en 5 años (Arts.1186 Ver./1153 D.F.).

Por otra parte, cuando los bienes se adquieren por medio de la violencia, el plazo será de 10 años de acuerdo con el Código Civil, para el Distrito Federal y de 20 años para el del Estado de Veracruz, para inmuebles y 5 muebles, contados desde que cese la violencia (Arts.1187 Ver./1154 D.F.).

#### 4.2.2. PRESCRIPCIÓN NEGATIVA

En cuanto a ella, sólo mencionan que se verificará por el sólo transcurso del tiempo fijado por la Ley (Arts. 1191 Ver./ 1158 D.F.), y fuera de los casos de excepción, se necesita el lapso de 20 años contados desde que una obligación pudo exigirse, para que se extinga el derecho de pedir su cumplimiento, salvo el Código Federal que establece sólo 10 años (Arts. 1192 Ver./ 1159 D.F.).

Así pues, la Prescripción Positiva que la doctrina llama "Adquisitiva o Usucapio", consiste en la adquisición de bienes cuyo término deberá entenderse en su máxima acepción y la Prescripción Negativa, también llamada "Extintiva o Liberatortia", que consiste en la liberación de obligaciones. Los elementos comunes en ambas prescripciones, según la doctrina son: el Transcurso de Cierta Tiempo y que Se Cumpla Bajo las Condiciones Establecidas en la Ley.

El Derecho Laboral, no ha creado un concepto propio de prescripción, puesto que el establecido por el Código Civil es preciso y cubre perfectamente las necesidades del Derecho Laboral, por lo que éste, sólo lo adopta y aplica de acuerdo a sus necesidades.

Debido a que este estatuto no regula la adquisición de bienes, el Derecho del Trabajo sólo conoce la segunda forma de prescripción, es decir, la Extintiva.

#### 4.2.3. FUNCION DE LA PRESCRIPCION

Para el mejor desarrollo y comprensión del tema, es conveniente puntualizar lo siguiente:

1.- El Derecho del Trabajo es derecho imperativo, lo que indica que su cumplimiento no depende de la voluntad de los obligados a respetarlo y tampoco del tiempo que transcurra entre el momento en que debió cumplirse y aquél en que se reclama su aplicación;

2.- La relación de trabajo pertenece al grupo de relaciones jurídicas llamadas de "Tracto Sucesivo", es decir, aquellas cuyos efectos se realizan de momento a momento.

Por otra parte, es esencial distinguir entre la \*Condición de los derechos consignados en la Declaración, en la Ley, en los Convenios Internacionales y en los Contratos Colectivos, para lo cual la Prescripción No Procede, pues son derecho objetivo; y la \*Situación de los derechos concretos que adquieren los trabajadores por el trabajo prestado, a éstos Si se Refiere la Prescripción, pues son los que integran la relación acreedor-deudor. Para ejemplificar lo antes expuesto, podemos hacer la siguiente relación:

NO PRESCRIBE	PRESCRIBE
1.- Principios de la jornada máxima de ocho horas y su aplicación.	1.- El derecho a exigir el pago de las horas extras trabajadas.
2.- Obligación de pagar el salario mínimo.	2.- Monto de lo que se hubiese dejado de percibir.
3.- Obligación de conceder vacaciones.	3.- Derecho a exigir la fijación de los días en que deba disfrutarlas.

Esto es, la Prescripción no toca la vigencia del Derecho Objetivo, sino que, es un principio que decreta, por el transcurso del tiempo y bajo las condiciones legales, que el deudor queda liberado del cumplimiento de una obligación.

De esta manera, las acciones de los trabajadores pueden tener por objeto:

a). La reparación de las violaciones ya cometidas, las cuales sólo son reparables si se intentan dentro del plazo que para la prescripción, señalan los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo;

b). Impedir que se continúen cometiendo, para lo cual la prescripción no puede correr, debido a que el contrato de trabajo es, como ya dijimos anteriormente, de Tracto Sucesivo y sus efectos se realizan cada día.

Dicho de otra manera, los derechos de los trabajadores no pueden ser materia de renuncia y si prescriben se debe a que, si bien no son renunciables, necesitan ejercitarse en las condiciones señaladas por la

Ley. Pero, no puede una violación, aún transformada en costumbre, prevalecer sobre la Ley, por lo que sí es procedente la acción que tiende a evitar que aquella se continúe cometiendo en el futuro.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 516 dispone que:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible...".

Esto quiere decir que la acción que le corresponde al trabajador para solicitar a la Junta, que fije los días en que deba disfrutar sus vacaciones, es prescriptible en Un Año. Ya que las excepciones que marca la Ley, al artículo antes mencionado, son las siguientes acciones:

Las de los patronos para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios y las de los trabajadores para separarse del trabajo; que prescriben en Un Mes; las de los trabajadores que sean separados del trabajo, prescriben en Dos Meses y las de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo; las de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y las que solicitan la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los convenios celebrados ante ellas, que prescriben en Dos Años (Arts. 517, 518 y 519).

Pero existe la situación de que el trabajador no pueda disfrutar de su periodo vacacional, obviamente por causas ajenas a su voluntad, como por ejemplo, podemos señalar hipotéticamente:

Un trabajador al primer año debe disfrutar como mínimo seis días, que según la Ley de la materia, debe hacerlo durante los siguientes seis meses a su aniversario laboral; pero puede suceder que no haga uso de este derecho, debido a que actualmente y en contraposición a nuestra Ley Laboral, el trabajador y el patrón, acuerden el pago en efectivo de esos días no vacacionados.

Aparentemente esto beneficia al trabajador, pero es incierto porque, el periodo vacacional se otorga no por sistema jurídico, sino por necesidad biológica, dado que el trabajador debe reponer sus fuerzas.

Podemos observar que existen casos en que el trabajador, en un periodo de diez años, prefiere compensar sus vacaciones que disfrutarlas.

El patrón con este sistema se beneficia, porque no tiene que pagar los sueldos de otra persona que sustituya al trabajador, lo que significa un ahorro.

La negativa al disfrute, también puede deberse a excesos de trabajo, situación que, actualmente se encuentra motivada por la necesidad del patrón a reducir su plantilla de personal.

En ambos casos, el trabajador, al no efectuar el disfrute de ese derecho, en el lapso del periodo que le corresponde, prescribe.



Esto nos obliga a mencionar, que en la Ley de la materia, se establece como obligación para las autoridades laborales de vigilar que los patronos otorguen el disfrute de los derechos al trabajador, en especial el renglón de vacaciones, mediante sistemas de visitas y auditorias especiales, de acuerdo con sus artículos 540, 541, 542 y 547, los cuales establecen lo siguientes:

Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

1.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

2.- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

3.- Poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

4.- Realizar estudios y copiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos; y

5.- Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

1.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de los que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de

las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene;

2.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.

3.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

4.- Exigir la prestación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

5.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

6.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

7.- Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

8.- Las demás que les confieran las Leyes.

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 542.- Los Inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes:

1.- Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

2.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

3.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

4.- Levantar acta de cada inspección que practique con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

5.- Las demás que les impongan las Leyes.

Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

1.- No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542 fracciones II y III;

2.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

3.- La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

4.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patronos;

5.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico;

6.- No denunciar ante el Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y

7.- Las demás que les confieran las leyes.

No puede negarse que no se efectúen éstas, pero sólo se llevan a cabo en el renglón de prevención de accidentes; el propio Seguro Social y a manera de incentivo, reduce cuotas por el mínimo de accidentes de trabajo.

Por ello, nos atrevemos a decir, que la obligación de vigilar el disfrute de las vacaciones es letra muerta.

Es por esto que creemos que el trabajador, en este aspecto, se encuentra indefenso o desprotegido; ya que, como mencionamos no puede ser materia de prescripción aquella acción que tiene por objeto evitar que se siga cometiendo una violación, por muy arraigada que ésta esté.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, también menciona que la Prescripción puede suspenderse o interrumpirse.

La Suspensión tiene por objeto auxiliar a quienes no están en aptitud de ejercitar sus derechos, a fin de que el tiempo que persista dicho impedimento, no se compute dentro del término de la prescripción, pero al desaparecer aquél, ésta continúa su curso computando el tiempo que hubiese corrido hasta el nacimiento de la causa de la suspensión.

Esto lo podemos observar en los casos señalados en el artículo 520 que establece:

"La prescripción no puede comenzar ni correr:

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

2.- Contra los trabajadores incorporados al Servicio Militar en tiempo de guerra”.

En cambio, la Interrupción consiste en la destrucción o inutilización del tiempo que hubiere transcurrido, lo que origina la apertura de un nuevo término completo de prescripción. Lo cual está establecido en el artículo 521 de la siguiente manera:

“La prescripción e interrumpe:

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

2.- 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”.

Como puede observarse, estas disposiciones no benefician a nuestro trabajador, en los casos ya mencionados; ya que creemos que lo necesario en estos casos, no es que la prescripción se suspenda o interrumpa, sino que no se aplique, es decir, que esa acción no prescriba.

De tal manera, consideramos que el artículo 81 de la Ley de la materia, mencionado ya en capítulos anteriores, debe ser reformado, agregando un segundo párrafo que proteja el derecho del trabajador a disfrutar de sus vacaciones.

Quedando éste de la siguiente manera:

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Si la falta de su disfrute no es imputable al trabajador, éste tendrá derecho a intentar la acción correspondiente, por lo que no se aplicará lo establecido por el artículo 516 de esta Ley".

Después del estudio que hemos hecho del Derecho del Trabajo, desde su nacimiento hasta nuestros días, así como de la institución de las Vacaciones, según se establece en la actual Ley Federal del Trabajo, podemos llegar a las siguientes:

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

1.- En un principio, los trabajadores se vieron obligados a laborar en condiciones insalubres y jornadas inhumanas, soportando incluso, malos tratos y abusos de los patronos, como respuesta a esa insostenible situación y después de encarnizadas luchas que costaron la vida de muchos obreros, surge el Derecho del Trabajo que rescató a los trabajadores resaltando su carácter de seres humanos y procurándoles, por tanto, un trato digno, una remuneración suficiente que cubriera sus necesidades y las de su familia y una jornada de trabajo adecuada, así como otras prestaciones que complementan los beneficios otorgados al trabajador.

2.- Por su importancia y utilidad, el Derecho del Trabajo es un Derecho Universal. En casi todo el mundo es necesaria su presencia, por lo que fue adoptado por diferentes países, de acuerdo con sus costumbres, ideologías y necesidades. Es un punto de unión o de identidad entre los países que cuentan con este Derecho.

Después del estudio que hemos hecho del Derecho del Trabajo, desde su nacimiento hasta nuestros días, así como de la institución de las Vacaciones, según se establece en la actual Ley Federal del Trabajo, podemos llegar a las siguientes:

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

1.- En un principio, los trabajadores se vieron obligados a laborar en condiciones insalubres y jornadas inhumanas, soportando incluso, malos tratos y abusos de los patrones, como respuesta a esa insostenible situación y después de encarnizadas luchas que costaron la vida de muchos obreros, surge el Derecho del Trabajo que rescató a los trabajadores resaltando su carácter de seres humanos y procurándoles, por tanto, un trato digno, una remuneración suficiente que cubriera sus necesidades y las de su familia y una jornada de trabajo adecuada, así como otras prestaciones que complementan los beneficios otorgados al trabajador.

2.- Por su importancia y utilidad, el Derecho del Trabajo es un Derecho Universal. En casi todo el mundo es necesaria su presencia, por lo que fue adoptado por diferentes países, de acuerdo con sus costumbres, ideologías y necesidades. Es un punto de unión o de identidad entre los países que cuentan con este Derecho.



3.- La Institución de las Vacaciones es un gran acierto y aportación de los legisladores, pues el descanso semanal no es suficiente después de largos y arduos periodos de trabajo, además, al instituirse las vacaciones, el legislador tuvo una visión muy amplia, ya que con ellas se pretende beneficiar no sólo al trabajador sino también a su familia.

Con ellas es posible dar un mayor descanso al trabajador, promover la relación familiar y la cultura, Pero actualmente nos encontramos con la problemática de que, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, éste no puede gozar sus vacaciones y si a esto le agregamos que con el paso del tiempo, éste puede perder el derecho a hacerlo efectivo o ejercerlo, quedando el trabajador en un estado de indefensión. Por lo tanto, considero necesario que el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, que contempla la posibilidad de disfrute de las vacaciones, sea reformado agregando un segundo párrafo en el cual se indique la posibilidad del trabajador de ejercer la acción correspondiente en cualquier momento, es decir, que dicha acción no prescriba, cuando la falta de disfrute de las vacaciones no sea imputable al trabajador.

De esta manera, dicho artículo quedaría de la siguiente forma:

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio. Los patrones entregarán

anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

Si la falta de su disfrute no es imputable al trabajador, éste tendrá derecho a intentar la acción correspondiente sin que se aplique lo establecido por el artículo 516 de esta Ley".

4.- Al tratar el tema de Prima Vacacional como una de las prestaciones derivadas de las vacaciones, cuya finalidad es dar seguridad y tranquilidad al trabajador en sus días de vacaciones; puede observarse que de acuerdo como está contemplada en la Ley de la materia y con la situación económica actual, ésta ha dejado de cumplir con su finalidad, pues es imposible que una prima del 25% sea suficiente tanto para el que sólo goza de seis días de vacaciones como para el que goza de doce días; así que es apremiante elevar el porcentaje de esta prima, de acuerdo con los días de vacaciones a que se tenga derecho y sin provocar una inestabilidad en los centros de trabajo. Por ello, se propone que en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, se haga una reforma en la cual se establezca que la prima vacacional sea de un 30 por ciento, aumentando un cinco por ciento cada tres años, sin exceder del 50 por ciento.

Así, este artículo sería el siguiente:

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor de 30% sobre los salarios que le

correspondan durante el periodo de vacaciones, la cual aumentará en 5% cada tres años de servicio, sin exceder del 50% al cumplirse el treceavo año".

De esta manera, se vería beneficiario el trabajador sin provocar un desequilibrio económico para el patrón.

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

- 1.- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición. México, 1967.
- 2.- GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. Decimoctava Edición. México, 1994.
- 3.- DE LA CUEVA MARIO.- El Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. Tercera Edición. México, 1975.
- 4.- MARGADANT S. GUILLERMO FLORIS.- Derecho Romano.- Editorial Porrúa, S.A. Novena Edición. México, 1979.
- 5.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO.- Derecho Individual del Trabajo.- Editorial Harla. México, 1989.
- 6.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR (Director).- El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. Primera Edición. México, 1984.
- 7.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada.- Editorial Trillas. Octava Edición, México, 1985.
- 8.- SOTO ALVAREZ CLEMENTE.- Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil- Editorial Limusa. Segunda Edición. México, 1985.
- 9.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- 35 Lecciones de Derecho Laboral.- Editorial Trillas. Segunda Edición. México, 1982.
- 10.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Anaya, México, 1994.
- 11.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal. Editorial Delma. Novena Edición. México, 1993.
- 12.- RAMIREZ GRONDA JUAN D.- Diccionario Jurídico. Editorial Claridad. Sexta Edición. Buenos Aires, 1965.

- 13.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.- Aristos.- Editorial Ramón Sopena, S.A. Novena Edición. Barcelona, 1978.
- 14.- Enciclopedia Universal Diana.- Editorial Nauta, Barcelona, 1974.