



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“ANÁLISIS AL ARTÍCULO 500 CON RELACIÓN A
LOS ARTÍCULOS 485, 486 Y 502 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

GUADALUPE MUÑIZ SUSUNAGA

Director de Tesis

LIC. CUAUHTÉMOC SÁNCHEZ SERRANO

Revisor de Tesis

LIC. ADELA REBOLLEDO LIBREROS

BOCA DEL RÍO, VER.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS	5
1.3.1 Objetivos generales	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	6
1.4.1 Enunciación de hipótesis	6
1.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	7
1.5.1 Variable independiente	7
1.5.2 Variable dependiente	7
1.6 TIPO DE ESTUDIO	7
1.6.1 Tipo de investigación documental	7
1.6.1.1 Bibliotecas públicas	7
1.6.1.2 Bibliotecas privadas	8
1.6.2 Técnicas empleadas	8
1.6.2.1 Fichas bibliográficas	8
1.6.2.2 Fichas de trabajo	9

CAPITULO II**ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL**

2.1	CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD ANTIGUA	11
2.2	CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD MEDIA.....	12
2.2.1	La servidumbre.....	13
2.2.2	La organización gremial.....	13
2.3	CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD MODERNA.....	14
2.4	LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LA APARICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	14
2.5	CUESTIÓN SOCIAL, MOVIMIENTO OBRERO Y SURGIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	15
2.6	HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.....	16
2.6.1	Derecho Precolonial.....	16
2.6.2	El Derecho Del Trabajo en la Nueva España: Las Leyes de Indias.....	17
2.6.3	La Legislación de México en la Independencia.....	20
2.6.4	La condición de los trabajadores en la Independencia.....	22
2.6.5	La Constitución de 1857.....	23
2.6.6	El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX.....	24
2.6.6.1	Los primeros conflictos.....	25
2.6.6.2	Los movimientos campesinos.....	25
2.6.7	La Revolución.....	26
2.6.8	Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.....	27
2.6.8.1	La huelga de Cananea.....	27
2.6.8.2	La huelga de Río Blanco.....	29
2.6.9	El problema social de la Revolución.....	30
2.6.10	La obra legislativa preconstitucional.....	32
2.6.10.1	Para el estado de Veracruz.....	33

2.6.11 La Constitución de 1917.....	34
2.6.12 El nacimiento del artículo 123.....	36
2.6.13 Texto del artículo 123.....	38
2.6.14 Reformas y adiciones al artículo 123.....	45
2.6.15 La ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.....	52
2.7 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL RIESGO DE TRABAJO EN MÉXICO.....	54

CAPITULO III

CONCEPTOS GENERALES

3.1 ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LA PALABRA TRABAJO	60
3.2 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	60
3.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	62
3.4 AUTONOMIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	66
3.5 FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	67
3.6 FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	68
3.6.1 Fuentes Formales.....	69
3.6.2 Fuentes Reales.....	70
3.6.3 Fuentes Históricas.....	70
3.7 LEYES QUE REGULAN EL TRABAJO.....	71
3.8 DEFINICIÓN DE TRABAJO.....	71
3.9 DEFINICIÓN DE TRABAJADOR.....	71
3.10 DEFINICIÓN DE PATRON.....	73
3.11 RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO.....	73
3.12 JORNADA DE TRABAJO.....	75
3.13 DEFINICIÓN DE SALARIO.....	76
3.13.1 Protección al salario.....	78
3.13.2 Salario mínimo.....	79

CAPITULO IV**RIESGOS DE TRABAJO**

4.1 CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO	81
4.2 ENFERMEDAD DE TRABAJO	82
4.3 TEORIAS	83
4.4 ELEMETOS NECESARIOS PARA CONFIGURAR UN RIESGO DE TRABAJO	84
4.5 ¿QUÉ PUEDE PRODUCIR UN RIESGO DE TRABAJO?	85
4.6 LAS INCAPACIDADES Y SU CLASIFICACIÓN	85
4.6.1 Indemnización por Riesgo de Trabajo que produce una incapacidad temporal	86
4.6.2 Indemnización por Riesgo de Trabajo que produce una incapacidad permanente parcial	86
4.6.3 Indemnización por Riesgo de Trabajo que produce una incapacidad total permanente	87
4.7 DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE SUFRE EN RIESGO DE TRABAJO	88
4.8 MUERTE	89
4.9 LOS BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL	99
CONCLUSIONES	104
BIBLIOGRAFÍA	106

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia el ser humano se ha visto ligado al trabajo, el cual ha confrontado intereses sociales como económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para resolver dichos conflictos. El trabajo, forma parte del desarrollo personal, muestra las aptitudes, capacidades de esa persona, así como sus preocupaciones, necesidades, satisfactores y en general una manera digna de vivir.

El propósito de este trabajo es hacer una correcta valoración de la aplicación del artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, y su relación que guarda con los artículos 485, 486 y 502 de la misma ley. Así como proponer un cambio en la forma de pago de las indemnizaciones previstas en dicho numeral. Ya que en la actualidad resulta irreal su aplicación, por fijarse en base al salario mínimo establecido en cada área geográfica, siendo poco para cubrir todas las exigencias de una familia.

El trabajador en su servicio al patrón le brinda todo lo que tiene, su voluntad, su capacidad física y su imaginación por lo consiguiente debe recibir a cambio todo lo que necesita; así como la Seguridad Social que es obligación del patrón brindársela y que se encuentra establecida en la Ley.

Hoy en día es insuficiente lo que se les paga a los beneficiarios de un trabajador que sufre un riesgo de trabajo y que trae como consecuencia su muerte.

Lo importante es dejar claro que dichas indemnizaciones no sirven para retribuir la pérdida de un ser humano, tampoco garantizarle toda una vida al beneficiario, pero si al menos para que sirvan para poder solventar y resarcir el daño causado.

El trabajo es un derecho y un deber social; no es 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.

Es por eso de la necesidad de hacer el presente trabajo; se necesita de una actualización en los fundamentos legales, se requieren cambios positivos para dar continuidad al mejoramiento en su aplicación.

Ya que es importante lograr actualizar, dicho precepto legal y que esté sirva de sustento legal a la autoridad laboral, licenciados en derecho y en general a todos los que de una u otra manera estén ligados en el ámbito laboral, y lo tomen como sustento legal en su aplicación de una forma correcta y adecuada.

El presente trabajo consta de IV capítulos. En el capítulo I denominado "Metodología de la Investigación" se detalla el planteamiento del problema, así como los objetivos y la hipótesis de la investigación, además de las bibliotecas utilizadas.

En el capítulo II llamado "Antecedentes del Derecho Laboral" se menciona la evolución que ha sufrido el Derecho Laboral desde la Edad Antigua hasta la actualidad.

En el capítulo III titulado "Conceptos Generales" hace mención de que es el Derecho del Trabajo, sus características, fuentes, leyes que lo regulan.

Por último en el capítulo IV denominado "Riesgos de Trabajo" se analiza que es un Riesgo de Trabajo, los elementos para configurar un Riesgo de Trabajo, que puede producir dicho Riesgo.

CAPITULO I

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿La cantidad que se les otorga a los beneficiarios por concepto de indemnización es suficiente para el pago por la muerte del trabajador en los casos de un riesgo de trabajo?

La cantidad que se les otorga a los beneficiarios por concepto de indemnización no es suficiente, ya que dicha cantidad no puede solventar y resarcir el daño causado.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito legal particularmente en el campo laboral, debido a los pocos cambios que ha sufrido nuestra Ley Laboral vigente, me centrare en hacer un análisis de manera minuciosa al artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, y sus

fracciones I y II, y que a su vez nos remite al artículo 502, 485 y 486 de la misma ley.

Situación que en la actualidad de acuerdo a su forma de aplicación resulta irreal, para poder en algunos casos retribuir la pérdida de un ser humano, aclarando que lo que se busca no es garantizarle toda una vida a aquella persona que haya sufrido la pérdida de algún familiar y si se tratara de algún beneficiario que la misma ley prevé, pero si al menos para que sirva para poder solventar y resarcir el daño causado por la falta de no haber contado con la seguridad social que establece la ley, que a veces por economía, descuido o irresponsabilidad por algunas de las partes no se obtiene o no se aprovecha adecuadamente y que al momento que sucede el riesgo de trabajo, trayendo consigo la muerte del trabajador no se cuenta con ella. Es por eso de la necesidad de hacer el presente trabajo y que el mismo pueda servir como base para su aplicación por parte de la autoridad laboral y de todos aquellos que de una u otra manera tienen que ver con el aspecto legal laboralmente hablando.

1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1 Objetivos generales

Hacer un estudio a profundidad de lo que es la aplicación del artículo 500, 485, 486 y 502 por parte de las autoridades laborales en la aplicación de dicha ley y la necesidad que se tiene para que se tomen en consideración estos nuevos cambios.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar el concepto de Riesgo de Trabajo.

Consecuencias que provoca el los Riesgos de Trabajo.

Mencionar quienes son los beneficiarios que tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte.

Normas a observar en el pago de indemnizaciones por muerte del trabajador.

1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.4.1 Enunciación de hipótesis

La aplicación del artículo 500, de la L.F.T.; en la actualidad no es suficiente, resulta ser fuera de contexto e irreal por todo lo que concierne a la perdida de la vida de un trabajador, cuando esta se origina por un riesgo de trabajo y el mismo no cuenta con la seguridad social que establece la misma ley. Es necesario realizar un cambio radical para el pago de esta prestación y buscar el beneficio de las personas que de alguna manera puedan resarcir el daño causado por no haberse otorgado dicha seguridad social y dejar de percibir esos beneficios que otorga la misma. Por ello en el presente trabajo hare del conocimiento tanto a la autoridad laboral, como a los licenciados en derecho y en general a toda aquella persona que de una u otra manera algún momento tenga a bien tener como el pago legal, lo establecido en el artículo 500 fracciones I y II en relación a los artículos 485, 486 y 502 de la ley laboral vigente; la

solución es que se tome en cuenta una cantidad fija de \$250,00 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) como salario mínimo para el pago de una indemnización por muerte.

1.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

1.5.1 Variable independiente

Las indemnizaciones marcadas en las fracciones I y II del artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo con relación a los artículos 485, 486 y 502 ,debe modificarse.

1.5.2 Variable dependiente

Debe haber una cantidad específica para determinar la indemnización que se les otorga a los beneficiarios por muerte de un riesgo de trabajo sin tomar en cuenta la base mínima ni la máxima.

1.6 TIPO DE ESTUDIO

1.6.1 Tipo de investigación documental

1.6.1.1 Bibliotecas públicas

Biblioteca de la Universidad Veracruzana USBI

Dirección: Juan Pablo II S/N

Ciudad: Boca del Rio, Ver.

Biblioteca la Casa de la cultura jurídica

Dirección: Emparan

Ciudad: Veracruz, Veracruz.

1.6.1.2 Bibliotecas privadas

Biblioteca de la Universidad Villa Rica

Campus: Veracruz

Dirección: Ubicación: Progreso esquina Urano

Ciudad: Boca del Río, Veracruz.

1.6.2 Técnicas empleadas

Toda la información se maneja a través de fichas bibliográficas las cuales cumplen con todos los requisitos metodológicos de estructuración.

1.6.2.1 Fichas bibliográficas

En el desarrollo de la presente investigación, fue necesario elaborar las diferentes fichas bibliográficas, con los siguientes requisitos:

- I. Nombre del autor.
- II. Título del libro.
- III. Tomo del libro.
- IV. Datos de actualización del libro.
- IV. Numero de edición.
- V. Editorial.
- VI. Lugar, fecha y año de impresión.

1.6.2.2 Fichas de trabajo.

En el desarrollo de la presente investigación, fue necesario elaborar las diferentes fichas bibliográficas, con los siguientes requisitos:

- I. Nombre del autor.
- II. Título del libro.
- III. Tomo del libro.
- IV. Datos de actualización del libro.
- IV. Numero de edición.
- V. Editorial.
- VI. Lugar, fecha y año de impresión.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

Es muy difícil precisar el lugar o pueblo del mundo en donde nació el Derecho; sin embargo, se señala a Roma como tal.

En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres.

A medida que Grecia y Roma expandieron su imperio e introdujeron la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral.

Así pues se radicalizan dos clases, los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos.

La Esclavitud fue una de las primeras formas del trabajo, en este régimen en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros. Este fenómeno social se extendió con rapidez por todas las sociedades antiguas. Para la sociedad antigua la esclavitud era una condición social

justificada e incluso hubo pensadores, como Platón y Aristóteles, que la aprobaban.

La esclavitud, es permanente en toda la época antigua y juega un papel importante pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado. El dominus pertenecerá a las clases pudientes, sometiendo al esclavo a realizar cualquier trabajo sin ser recompensado y obteniendo el dominus todo el beneficio de este.

El dominus era dueño del esclavo y de su desempeño, tratando al esclavo como un mero objeto. Este dominio llega incluso a que el propio esclavo fuera "arrendado" a otros sujetos, por medio de una contraprestación económica, recaudada por el dominus.

Existían los libertos, los cuales a pesar de no ser esclavos puros, ya que obtenían la "libertad", realizaban una serie de deberes al patrono en muestra de gratitud por la libertad concebida. De igual forma el patrono podía prestar al liberto y su deuda personal a otro sujeto a cambio de una contraprestación.¹

2.1 CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD ANTIGUA

En la Edad Antigua la unidad de trabajo era la familia, donde los hijos trabajaban bajo las órdenes del padre sin compensación alguna, por lo que no existía ningún tipo de relación laboral al no haber remuneración. Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la

¹ <http://www.apuntesjuridicos.com/contenidos2/historia-de-los-derechos-laborales.html>

demanda de trabajo, sobre todo por parte de libertos, y así buscaron otras alternativas laborales regidas por otro tipo de relación contractual; principalmente por medio de contrato de arrendamiento de servicios.

El trabajador se obligaba a realizar una prestación de servicios por cuenta de un patrono a cambio de una remuneración. Esta labor no estaba fijada con antelación por lo que este podía realizar multitud de labores.

Aquí podemos señalar que aunque existe similitud con el actual contrato de trabajo, no engloba todos los criterios de este.

También existían otras situaciones contractuales, en las cuales una persona contrataba la realización de una obra o el resultado de un trabajo realizado por un tercero, a cambio de una remuneración. Este tipo de contrato de trabajo tenía dos características: La obra se realiza con los materiales suministrados por el contratista.

Lo contratado era la operación terminada, no el desarrollo de la misma. Normalmente en este tipo de relaciones contractuales era el empleo frecuente de mercenarios, es decir, de asalariados.

En el caso de arrendamiento de servicios se encontraba la figura del mandato; Una persona se comprometía a realizar un encargo a favor de otra.

2.2 CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD MEDIA.

En esta etapa se rompen los esquemas de la edad antigua y aparecen nuevas formas laborales.

2.2.1 La servidumbre

Aunque en este periodo desaparece la esclavitud, aparece otra figura similar a la ya conocida, y es la servidumbre. Sigue teniendo los rasgos de dependencia, sublimación del patrono etc.

La Sociedad feudal fue severamente clasista y estática. Tres grupos bien definidos integraron esta nueva organización social: los clérigos, que poseían la cultura y el poder, los bellatores o guerreros, que eran los dueños de la riqueza, y la masa de los siervos, villanos o aldeanos, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen.

La servidumbre apareció en Europa en la época de los emperadores cristianos de Roma como prolongación de una corriente tenue de liberación para los esclavos.

2.2.2 La organización gremial.

Las organizaciones gremiales son el contrapunto del trabajo forzoso existente en la Edad Media.

Los gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros.

El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar aquellos aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas).

2.3 CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD MODERNA.

En esta etapa el acontecimiento principal es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.²

2.4 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LA APARICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de relación laboral.

Se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario.

Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada por las filosofías organizativas de Taylor y H.Ford.

Se ve un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional. Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

² Idem.

Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley. El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir. Los contratos son establecidos en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su propia igualdad y libertad.³

2.5 CUESTIÓN SOCIAL, MOVIMIENTO OBRERO Y SURGIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

La industria generaba beneficios, pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Las condiciones eran cada vez mas paupérrimas y las clases sociales no quedaron paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las maquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos "la cuestión social" que paso de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical, que nace para defender los intereses colectivos de los trabajadores. Puntos clave del movimiento Sindical son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto.

³ Idem.

Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios es reacio ante estos movimientos acaba introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños.

Mas tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todas aquellos aspectos que abarca las relaciones laborales, tales como Seguridad Social, Tribunales sociales etc.⁴

2.6 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

2.6.1 Derecho Precolonial

No se tiene noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: son las siguientes: herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves). Los artesanos y obreros, en general, formaban gremios; cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas.⁵

⁴ Idem.

⁵ DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, edit. Porrúa, México, pp. 294, 295

2.6.2 El Derecho Del Trabajo en la Nueva España: Las Leyes de Indias

Suele hacerse referencia al México "Colonial", cuando se menciona el periodo comprendido entre la Conquista y la Independencia. En rigor no es aplicable ese concepto y preferimos referirnos al "Reino de la Nueva España" que traduce mejor la idea política que resultó de la conquista ha dado adecuado fundamento a esta tesis al afirmar que España estableció centros de difusión de su cultura grecorromana y católica entre los indios. Para ello necesitó una organización no comercial, sino política y religiosa; dictó leyes atendiendo al bien de todos; pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales; por eso las leyes no hablan de colonias, sino de reinos. Era una familia cuya prosperidad vinculaba a todos sus Individuos y lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como lo requiere la colonia, se llenó el país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte riquísimas, alhóndigas, pósitos, cajas de comunidad, misiones y colegios que propagaron la fe, que revelaban un plan humanitario, no económico, un esfuerzo único en la historia en bien de los pueblos inferiores.⁶

Las Leyes de Indias es la piedra angular de la legislación social en México. Esta recopilación legislativa fue puesta en vigor por Carlos II, rey de España, en 1680, a fin de que normara la relación de los encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su custodia. Contenía algunas disposiciones laborales. En esa época el trabajo indiano se

⁶ Idem.

centraba en la explotación en minas, obrajes e ingenios azucareros. En este último sector, se requería una mayor cantidad de mano de obra y para reclutar trabajadores se recurría constantemente a la encomienda, hasta que llegó a convertirse en un auténtico "servicio al trabajo".⁷

Legislación de Indias, subrayaba las siguientes disposiciones fundamentales:

- a) Reducción de las horas de trabajo,
- b) Jornada de ocho horas,
- c) Descansos semanales, establecidos por motivos religiosos,
- d) Pago del séptimo día,
- e) Protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.
- f) La tendencia a fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos. Allí mismo se establece 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio de las casas higiénicas estaba previsto en el Capítulo V de la Real Cédula se refería a los esclavos, y decía que todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto,

⁷ BERMUDEZ, Cisneros Miguel, *Derecho del Trabajo*, Edit. Oxford, México, pp. 85,86.

destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado.

Estas disposiciones no funcionaron en la realidad; con respecto al trabajo en las encomiendas, en las minas y en el campo. Las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, fueron las siguientes: la falta de sanción suficiente en la ley misma; la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplacarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; y la contradicción de unas leyes con las otras.

No puede negarse a las Leyes de Indias el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en tiempos actuales, nos parece excelente. En realidad, las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico no sólo de hecho de nuestra

independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.⁸

2.6.3 La Legislación de México en la Independencia

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguna de las declaraciones, constituciones, etc. que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro art. 133 constitucional vigente, y que decían: "Art. 1.-Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio."

Art. 2 "Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia."

El "Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su art. 1° ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, en el art. 24 determinaban, igualmente, la proscripción de la

⁸ DE BUEN, Op cit Nota No 5, p. 299.

esclavitud, y en el art. 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España. En los "Sentimientos de la Nación o 23 puntos" por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12. se indica "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El "Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana", sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su art. 38, en favor de todos los ciudadanos.

La "Constitución española", expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de septiembre del mismo año, que tuvo una vigencia precaria.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (art. 12) que "todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo".

El "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano", de 18 de diciembre de 1822, y al que hicimos referencia al

principio de este inciso, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839.⁹

2.6.4 La condición de los trabajadores en la Independencia

No hay demasiada información respecto a esta época que se podría ubicar entre 1821 y 1856.

Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer Obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aun, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera, disminuido en más de una hora lo que significa que en treinta y un años el mínimo de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defensa de la competencia de los

⁹ Ibidem pp. 300, 301.

productos extranjeros, se trataba, además, de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

En 1856 nuestro país tenía poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendía a unos 210 millones de pesos anuales. Había 8 fábricas de papel, 46 de hilados y tejidos movidas por maquinaria que producían más de 870 mil piezas de manta al año. En otras fábricas más pequeñas se elaboraban, principalmente, aguardiente de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, loza; una variedad cuyo valor anual, con el de las telas, se hizo ascender a cerca de 100 millones de pesos. Además de ésta tan precaria industria, había una producción minera más importante de la que, en el mismo año de 1856, se obtuvo oro por valor de 1.049,222, plata por 16.636,955, más unos seis y medio millones en barras para la exportación y otros dos millones en diferentes productos mineros.¹⁰

2.6.5 La Constitución de 1857

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución. Pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo,

¹⁰ Ibidem p 302.

no se consagró, en realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia.

El resultado de las discusiones que ahí se platearon, condujo al Congreso a aprobar el art. 5 de la Constitución, cuya revisión, años después, dio origen al art. 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro." ¹¹

2.6.6 El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX

El partido liberal, al triunfo frente a Maximiliano, se divide en dos grupos: el primero el que encabezaría el propio Presidente Juárez, con Lerdo de Tejada como principal exponente; del otro lado los que después integrarían el grupo porfirista. Los primeros deseaban la capitalización autónoma; los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la que exigía prolongar sus ferrocarriles a México, para obtener materias primas y productos agrícolas a mejores precios.

La situación económica de ese tiempo se conformaba con 99 fábricas textiles, estas se localizaban en Puebla, 10 en Jalisco y 8 en el Distrito Federal.

¹¹ Ibidem pp. 303 - 308.

La industria agrícola producía aceite de oliva, ajonjolí, linaza y aguardientes de uva y caña.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, minas, e industrias, eran miserables; en las fábricas, había una jornada de once horas, y el salario variaba entre 18 centavos y 75 centavos diarios.

2.6.6.1 Los primeros conflictos

El 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas "Los industriales", con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

Los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos y, particularmente, la difícil situación que atravesaban. Todo fue inútil. Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros éstos, después de cuatro meses de dificultades, emigraron a otros pueblos. En su lugar los empresarios contrataron trabajadores de Puebla, Tlaxcala o Querétaro a los que impusieron condiciones de trabajo.

2.6.6.2 Los movimientos campesinos

Cuáles fueron los medios de defensa de los trabajadores frente a estas inicuas condiciones. De la misma manera que en Francia a partir de la Ley de Chapellier, se utilizó la organización mutualista. En la ciudad de Guadalajara, en marzo de 1850 se fundó la primera agrupación de artesanos de que se tiene noticia. En el campo, entre 1869 y 1880, se producen diversos movimientos agrarios, de los que se

proclamaron socialistas el de Julio López Chávez, en Chalco y el de Diego Hernández, en Sierra Gorda.

El movimiento de Julio López Chávez fue importante. En *El siglo XIX* de 26 de febrero de 1869, aparece la noticia siguiente: "Chalco. Un tal López a la cabeza de una gavilla poco numerosa ha recorrido varios pueblos del Distrito de Chalco, proclamando guerra a los ricos y reparto de tierras. El otro movimiento campesino, que encabezan Diego Hernández y Luis Luna, se funda en el "Plan Socialista de Sierra Gorda", de 15 de julio de 1879, pero no parece que haya llegado a originar una rebelión armada.¹²

2.6.7 La Revolución

Del Porfirismo se menciona la mejoría de la economía y, de las comunicaciones pero poco se menciona el trato inhumano a los trabajadores, aunque tubo algunos aciertos entre los que pueden mencionarse la Ley sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como "Ley Vicente Villada" y en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes. La Ley de Villada se votó el 30 de abril de 1904; la Ley de Bernardo Reyes, promulgada el 9 de noviembre de 1906, fue más conocida y sirvió de modelo para la Ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua, de 29 de julio de 1913, y para la Ley del Trabajo de Coahuila, de 1916.

Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la Teoría Del Riesgo Profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa. Aun cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la Ley de Villada

¹² Ibidem pp.309 - 312.

y muy superiores en la de Reyes, lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario.

Porfirio Díaz no solamente se valía de la explotación a los trabajadores para mantenerse en el poder sino también del capital extranjero, Díaz hacía toda clase de concesiones en su favor, que eran correspondidas generosamente en su interés personal. Las asociaciones con los extranjeros hicieron a su gobierno internacional.¹³

2.6.8 Las Huelgas de Cananea y Rio Blanco

2.6.8.1 La huelga de Cananea.

Entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, Estado de Sonora. Este movimiento de Cananea, ocurrió por el descontento con el porfirismo, surgió por una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana.

En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos.

En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia floresmagonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social.

En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho

¹³ Ibidem pp. 315, 316.

horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El documento en que se consignaban estas peticiones, que el Comité de Huelga, a instancias de las autoridades, presentó a la empresa el 1 de junio de 1906 fue redactado en los siguientes términos:

"1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.

II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la *Cananea Consolidated Cooper Co.*, se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes."

En ese aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Desde el punto de vista político, la huelga de Cananea constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el general Porfirio Díaz que pone en evidencia las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del Gobernador del Estado Rafael Izábal, de tan triste memoria.

2.6.8.2 La huelga de Río Blanco

Tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea.

En realidad el movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco más tuvieron el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

Del anterior análisis se desprende que, contemplados en forma aislada, los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo después del paro patronal, por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya y no en contra de la empresa cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones.

Claro está que se produce, fundamentalmente, un acto de saqueo, que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago

parcial del mismo en vales para la tienda de raya, es totalmente explicable en la medida en que la tienda simboliza aquello que más duele al trabajador y, por otra parte, tiene lo que más necesita.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.¹⁴

2.6.9 El problema social de la Revolución

El movimiento armado en contra del Porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908, ha habido unos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California, que fueron reprimidos con relativa facilidad. En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia

¹⁴ Ibidem pp.318 - 322.

paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza.

El 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila, una exigua fuerza, varias veces derrotada por el Ejército Federal, repone sus fuerzas. Venustiano Carranza, Gobernador Constitucional del Estado, reúne a sus jefes y oficiales y los incita a suscribir un plan redactado entre él y el capitán Breceda, su secretario particular.

Pero Carranza no quería que desde su inicio la revolución que llamaría constitucionalista, planteara cuestiones que pudieran, al definir una tendencia ajena al derrocamiento del usurpador, provocar una prolongación excesiva del movimiento armado. Por ello, las objeciones fueron vencidas y el documento aprobado en los términos del Proyecto y se otorgó a Venustiano Carranza el nombramiento de Primer jefe del Ejército "constitucionalista", bajo la condición de que, al triunfo, se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones generales, una vez quedara consolidada la paz. Así nació el "Plan de Guadalupe" y estas son las razones por las que no plasmó exigencias sociales, que se irían produciendo al calor de las batallas y como resultado del entusiasmo de los cuadros de mando del Ejército constitucionalista, a cuyo cargo iban quedando, por la fuerza de las armas, los gobiernos de los distintos estados de la República.

Ello nos lleva a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial Álvaro Obregón y

al guerrero nato que es Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros, conscientes del momento que se vivía, le dieran a la Revolución la orientación social que ha sido su principal característica.¹⁵

2.6.10 La obra legislativa preconstitucional

Para poder entender mejor la obra legislativa de la Revolución, por lo que en especial se refiere al Derecho del trabajo, debe advertirse que comienza al momento mismo en que Victoriano Huerta es Derrotado y abandona el país y no antes. El 13 de agosto de 1914, los generales revolucionarios Álvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del huertismo general Gustavo Salas y vice almirante Othón Blanco, suscriben los Tratados de Teoloyucan, a virtud de los cuales el Ejército Federal rindió sus armas y se determinó la manera como el Ejército constitucionalista se haría cargo de la Ciudad de México y ocuparía las posiciones del Ejército Federal frente a los zapatistas. El día 15 de agosto, victorioso, Álvaro Obregón entra a la Ciudad de México. Venustiano Carranza lo hará cinco días después.

El día 23 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas. A su vez, el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante militar de San Luis Potosí, mediante Decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el Estado, la

¹⁵ Ibidem pp. 326 - 329.

jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas, el pago del salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el "Departamento del Trabajo" y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley. Unos días después, el gobernador militar de Tabasco Luis F. Domínguez, a instancias del general J. D. Ramírez Garrido, promulga un decreto (19 de septiembre), de orientación agraria más que laboral, por medio del cual queda abolida la esclavitud "de hecho" que privaba en el Estado.

2.6.10.1 Para el estado de Veracruz

A) Decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado (4 de octubre de 1914), que consagra el descanso semanal.

B) Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914; sirvió para preparar la legislación futura.

De sus disposiciones pueden destacarse las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, con determinadas excepciones y el salario mínimo (\$1.00), que podía pagarse por día, semana o mes. La Ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado. Por otra parte, imponía a los patrones la

obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

La existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como de los inspectores de trabajo, también fue prevista.

C) Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915.¹⁶

2.6.11 La Constitución de 1917

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el Primer Jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva.

A pesar de que en el art. 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados.

Si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su art. 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídicas, aun cuando éstas tengan rango constitucional.

¹⁶ Ibidem p 330.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

El 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1° de Diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales.

En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias. La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, general Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de Colegio Electoral. El día 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la Mesa Directiva del Congreso, siendo designado Presidente Luis Manuel Rojas. A Rojas le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral del asesinato de Madero y Pino Suárez. El día 1° de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

En su discurso Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante: la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después.

En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al art. 5º, que establecía que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

Factores inesperados y, desde luego, la acción enérgica de la jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inofensivas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada.¹⁷

2.6.12 El nacimiento del artículo 123

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del art. 5º del Proyecto. El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en el que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Éstas, relativas al

¹⁷ Ibidem pp. 341 - 343.

principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso.

De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso semanal."

Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro Derecho del trabajo.

La discusión a propósito del art. 5 abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre. Como acertadamente lo subrayó Cravioto, uno de los "carrancistas" fieles, no importaba que los oradores se inscribieran en "pro" o en "contra". En realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora.

Además de la Comisión oficial, en sus trabajos participaron otros muchos diputados.

El Proyecto fue terminado el 13 de enero. Además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción

o, conociéndolo, le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a Comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 21 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del art. 5" como el del art. 123.

Del segundo se leyó el dictamen de la comisión y, de inmediato, empezó la discusión.

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida. La Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.¹⁸

2.6.13 Texto del artículo 123

El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

"Título Sexto.

"Del trabajo y de la previsión social.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los

¹⁸ Ibidem pp. 344 - 347.

obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

"I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

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

"III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

"V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato, En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los

trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX:

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

"VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

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

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

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si

las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

"XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

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

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

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

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

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

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

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

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

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

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

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

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

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

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

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo

y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

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

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

"XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

"XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados."¹⁹

2.6.14 Reformas y adiciones al artículo 123

Independientemente de que en los capítulos que siguen continuaremos la historia tanto del movimiento obrero como del Derecho del trabajo en nuestro país, por razones de método es oportuno que en este mismo capítulo se señale

¹⁹ Ibidem pp. 348 - 352.

cuáles han sido las reformas y adiciones hechas al art. 123 constitucional.

Primera reforma.

Afectó al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al art. 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (art. 73-X y preámbulo del 123), en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

La fracción XXIX se reformó para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Las reformas fueron propuestas por el presidente Emilio Portes Gil, y se publicaron en el *Diario Oficial* de 6 de septiembre de 1929.

Segunda reforma.

Se refiere a la fracción IX. Quedó adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el *Diario Oficial* de 4 de noviembre de 1933.

Tercera reforma.

Corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del presidente Lázaro Cárdenas. La reforma 16 publicó en el *Diario Oficial* de 31 de diciembre de 1938.

Cuarta reforma.

Se trató de una doble reforma. Por una parte se modificó la fracción X del art. 73, para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral que ya existía, de hecho. Por la otra, se adicionó el art. 123 con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales.

Fue propuesta por el presidente Manuel Ávila Camacho y publicada en el *Diario Oficial* de 18 de noviembre de 1942.

Quinta reforma.

Se trata de una adición, más que discutible, ya que incorporó al art. 123, a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno. La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el *Diario Oficial* de 6 de diciembre de 1960.

Sexta reforma.

Esta reforma, en realidad una adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV del inciso "A", en virtud de que se consideró que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al Ejecutivo.

Fue propuesta por un grupo de senadores durante la presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el *Diario Oficial* de 27 de noviembre de 1961.

Séptima reforma.

Es, en su conjunto, una amplia, no necesariamente adecuada, por que afectó a muchas de sus fracciones. Estas reformas se refieren, sustancialmente, a lo siguiente:

Fracción II. Se adicionó para impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche.

Fracción III. Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años.

Fracción VI. Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijaron por zonas económicas.

Fracción IX. Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecería por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación en las utilidades.

Fracciones XXI y XXII. Se reformaron para limitar el derecho a la estabilidad en el empleo. En el texto original era un derecho de todos los trabajadores. A partir de esta reforma, se fijaron excepciones cuya expresión se hizo en la LFT. Hoy quedan incluidas en el art. 49.

Fracción XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los

minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Fue propuesta por el presidente Adolfo López Mateos y se publicó en el *Diario Oficial* de 21 de noviembre de 1962.

Octava reforma.

Mediante esta reforma se modificó la fracción XII del Apartado "A", tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el *Diario Oficial* de 14 de febrero de 1972.

Novena reforma.

Establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f), XII y XIII del Apartado "B" el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el *Diario Oficial* de 10 de noviembre de 1972.

Décima reforma.

Modifica el párrafo inicial del Apartado "B". Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación el 8 de octubre de 1974.

Undécima reforma

Consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías. A

tal efecto se modifican las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el *Diario Oficial* de 31 de diciembre de 1974.

Duodécima reforma.

Modifica la fracción XXXI del Apartado "A" para atribuir a la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y publicada en el *Diario Oficial* de 6 de febrero de 1975.

Decimotercera reforma.

Se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII. Se adiciona con una nueva fracción XIII que establece la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación de 9 de enero de 1978.

Decimocuarta reforma.

Se reformó la fracción XXXI del Apartado "A". La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación de 9 de enero de 1978.

Decimoquinta reforma.

Se adicionó un párrafo inicial al proemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo.

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación de 8 de diciembre de 1978.

Decimosexta reforma.

Se adicionó al apartado "B" la fracción XIII bis que incorpora a dicho apartado a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del art. 28 constitucional (bancarios).

La reforma fue propuesta por el Presidente José López Portillo y se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación de 17 de noviembre de 1982.

Decimoséptima reforma.

Se reformó la fracción VI del apartado "A" que establece salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y encarga sólo a una comisión nacional su fijación.

La reforma fue propuesta por el Presidente Miguel de la Madrid y se publicó en el *Diario Oficial* del 23 de diciembre de 1986.

Decimooctava reforma.

Se reformaron, la frac. XXXI del apartado "A" y la frac. XIII bis del apartado "B". La primera para incluir en el inciso a) subinciso 22 los servicios de banca y crédito. La segunda para conservar exclusivamente respeto de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Fue propuesta por el presidente Salinas de Gortari y se publicó en el *Diario Oficial* del 27 de junio de 1990.

Decimonovena reforma.

Se modificó el segundo párrafo de la fracción XII del Apartado "B" para el efecto de establecer que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y por la Suprema Corte de Justicia los que se produzcan con sus propios empleados.

Fue propuesta por el presidente Ernesto Zedillo y se publicó en el Diario Oficial del 30 de diciembre de 1994.

Vigésima reforma.

Se modificó el primer párrafo de la fracción XIII del apartado "B" para excluir del mismo a los miembros de los cuerpos de seguridad pública. Pero se agrega un largo párrafo tercero dedicado a los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal y de la Federación, que permite su remoción "si no cumplen con los requisitos vigentes" sin que proceda su reinstalación o restitución aunque se admita la indemnización.

Fue propuesta del presidente Ernesto Zedillo y se publicó en el Diario Oficial del 8 de marzo de 1999.²⁰

2.6.15 La ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931

En el Anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del art. 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a

²⁰ Ibidem pp. 355 - 359.

los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del art. 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del art. 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad; con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en el mes de julio de 1929.

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de Ley

La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogados todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte

de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo creó otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales; que son los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; entre otros.²¹

2.7 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL RIESGO DE TRABAJO EN MÉXICO.

Anteriormente había hecho mención sobre las leyes de Indias fueron muy importantes ya que contiene muchas disposiciones en materia de trabajo pero específicamente sobre los riesgos de trabajo. Se aseguró un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estas leyes llegaron a reglamentar lo relativo al salario mínimo, pago en efectivo; establecieron la prohibición de las tiendas de raya y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, regularon

²¹ Ibidem pp. 369 - 371.

derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados, "los indios que se accidentaban, debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento; en caso de enfermedad, a los que trabajaran en los obrajes, se les concedía la percepción íntegra de sus salarios, hasta el importe de un mes de sueldo, los indios podrían hacerse atender en hospitales sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de los patrones"²²

Esta legislación consignó medidas para prevenir los accidentes de trabajo profesionales, prohibiendo que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas. Como se había mencionado el contenido de estas leyes se anticipó bastante a los países europeos, pero desgraciadamente estas medidas se perdieron durante la época independiente, siendo hasta la revolución mexicana de 1910 que culmina con la Constitución de 1917, cuando vuelven a surgir estas medidas preventivas.

La protección de los riesgos de trabajo en nuestro país se inicia con el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri, Juan Sarabia y otros; señaló en el artículo 25 la obligación de los dueños de las minas, fábricas y talleres que debían mantenerlos higiénicos y seguros; y en el artículo 27, a indemnizar por accidente de trabajo.

La Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes de 9 de noviembre de 1906, señalaba la responsabilidad civil a los propietarios de empresas donde se utilizara una fuerza

²² KAYE, J. Dionisio, *Los Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano*, Edit. JUS México,

distinta a la del hombre, esta responsabilidad comprendía el pago de asistencia medica y farmacéutica a la victima por un tiempo no mayor de 6 meses y los gastos de inhumación en su caso, mas la mitad del salario si la incapacidad era total; un 20 a 40% si la incapacidad era parcial, temporal o permanente; el pago del sueldo integro durante dos años si la incapacidad era total permanente y si el accidente de trabajo ocasionara la *muerte* de trabajador se les pagaría a sus deudos, según de lo que se tratara, el sueldo integro del trabajador fallecido, de diez meses a dos años según el caso. Los conflictos que surgían en esta materia, eran conocidos por el Juez de Letras de la Tracción Judicial correspondiente al lugar en que ocurría el accidente.

Esta ley sirvió de base en su totalidad de Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Chihuahua de 1913; entre las disposiciones que se contenían en esta ley, en su articulo 166 los explotadores de minas serian responsables civilmente de todos los accidentes ocurridos a sus empleados y operarios en desempeño de su trabajo o con ocasión de éste. La Cámara de Diputados presento al Congreso de la Unión el 6 de noviembre de 1912, una iniciativa de Ley sobre Mejoramiento de la Situación Actual de los Peones y Medianeros de las Haciendas, esta ley señaló que desde que quedara lesionado o impedido para el trabajo un trabajador, a juicio de peritos, recibiría asistencia medica y medio sueldo o jornal durante noventa días y si transcurridos estos el trabajador no recobrará la facultad de trabajar, percibiría, si continuara impedido una pensión alimenticia que sería

fijada por la municipalidad, de acuerdo a la categoría que tuviera como trabajador.

Para el caso de que el trabajador lesionado falleciera, se les otorgaría a los deudos una pensión alimenticia hasta que el menor de los hijos alcanzara la edad de 18 años y a la viuda se le daría una pensión durante cinco años; ya en esta Ley además se señalaron normas con base en el derecho común para acreditar parentescos.

En el Código de Comercio de 1913, se ordenó la creación de una Caja de Riesgo Profesional, a fin de que el patrón cumpliera con las obligaciones que imponía la ley señalada. La Caja sería mantenida con las contribuciones; quedaría establecida en el Nacional Monte de Piedad y dirigida por el Director de la institución y la Junta Gubernativa.

Se obligo al patrón a responder a sus empleados, dependientes, trabajadores y aprendices que fueren victimas accidentadas en el trabajo que ejecutaran o con motivo de él, siempre que dichos accidentes se suscitaran en las fábricas negociaciones, talleres o establecimientos industriales donde se empleara una fuerza distinta a la del hombre. Si estos trabajadores mencionados sufrían algún accidente de trabajo, además de la asistencia medica, recibían su jornal completo durante 4 meses; si persistiere la incapacidad, recibían medio jornal durante un año y si se producía la muerte como consecuencia de dicho accidente, se pensionaba a la viuda y a los menores de dieciséis años.

En diciembre de 1915 se dictó, en el Estado de Hidalgo, La Ley sobre Accidentes de Trabajo de Nicolás Flores; se dio con los mismos fines que se mencionaron en las otras legislaciones, excepto a lo referente a las indemnizaciones

por accidentes de trabajo y muerte, se aumentaba en un 25% si el responsable del accidente no hubiere tomado todas las precauciones indispensables para prevenir el accidente al trabajador.²³

²³ Ibidem pp. 25-33.

CAPITULO III

CONCEPTOS GENERALES

Cuando surge la convivencia entre los hombres, motivada por razones económicas de obtención de satisfactores y del deseo de mejoramiento y superación, el derecho tiene que estar presente para cumplir su connatural destino de vigilancia, de equilibrio y, en caso necesario, de penalización.

Es por eso que el derecho del trabajo va ligado a la vida misma de los hombres y a su realización en el marco de la libertad, que es ni mas ni menos el sometimiento del hombre a la verdad: Si podemos darle al derecho del trabajo su misión de regulación, para la búsqueda de esa verdad, en esas formas de interrelación, concretándose en la acción de trabajar, desde el punto de vista económico; ésta disciplina jurídica será un instrumento de progreso y de dignificación para los trabajadores.

3.1 ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LA PALABRA TRABAJO

El origen de la palabra "trabajo" proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo. Otra corriente ubica a la palabra trabajo dentro del griego, *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". En efecto y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Por su parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8º, segundo párrafo, una definición de trabajo: "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".²⁴

3.2 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Esta es la denominación más propia para la materia; engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución: " El

²⁴DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, edit. Porrúa, México, p. 1.

Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.—Entre otros los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.²⁵

Algunos conceptos de diferentes autores son los siguientes:

Definición del derecho del trabajo según GALLI PUTAJO "El conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida a la actividad humana"²⁶

GUILLERMO CABANELLAS, "establece que nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente".²⁷

El derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador.

ALBERTO TRUEBA URBINA, dice que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana."²⁸

"El ilustre jurista y también doctor Mario de la Cueva, dijo que el Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone

²⁵Ibidem p. 11.

²⁶ BERMÚDEZ, Op cit. Nota No 7, p 73.

²⁷ BRISEÑO, Ruiz Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, edit. Colección de Textos Jurídicos Universitarios, México, p. 24.

²⁸ BAILÓN, Valdovinos Rosalío, *Legislación Laboral*, edit. Limusa, México, p 25.

realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”²⁹

3.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

a) Derecho inconcluso

El derecho del trabajo es un derecho incompleto, por que cada día crea nuevos contenidos que garantizan una mejoría, en el nivel de vida de los trabajadores.

Para dicha evolución, el derecho laboral cuenta con una doctrina social suficiente, elaborada por los tratadistas de todo el mundo, atentos a las propuestas de los trabajadores además que han sido determinante los contratos colectivos, ya que por su actividad, viven mas de cerca las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, en dicho contrato se incluyen clausulas diversas , creando prestaciones contractuales y nuevos derechos que han llegado a motivar a los legisladores para que después las conviertan en derecho positivo a través de las leyes. Según Paul Durand, “el carácter inacabado del derecho del trabajo se traduce en una extensión constante y progresiva que esta rama jurídica va adquiriendo. A su juicio, son varios los factores que explican este fenómeno, entre otros:”³⁰

A la extrema diversidad de formas que presenta el trabajo en la sociedad moderna, etc.

²⁹ Ibidem p 26.

³⁰ BERMUDEZ, Op cit. Nota No 7, p 68.

Si a todo lo antes señalado se agrega la llegada de la economía dirigida y que el mejoramiento en las condiciones de los trabajadores lleva consigo el bienestar de otros sectores profesionales. Según Durand se puede decir que el derecho del trabajo esta en constante formación y su extensión se manifiesta en tres sectores: la materia objeto de dicha regulación, las actividades profesionales y las personas que quedan en ella sometidas.

b) Derecho tutelar

Esta es otra característica del derecho del trabajo consiste en la tutela que brinda a las clases trabajadoras, en el sentido que protege normativamente a los trabajadores, ya que ellos se encuentran en desventaja en el contrato laboral.

Al ser tutelar el derecho del trabajo trata de ayudar a establecer una igualdad entre las partes del contrato de trabajo.

Esta característica se ha interpretado de manera exagerada, ya que consideran al derecho del trabajo como una norma exclusiva para una clase y con esto presionar al patrón. Al ser tutelar permite la existencia de normas de equilibrio que de una forma u otra de un interés estatal que va ser equilibrador de los factores de producción.

c) Orden público

El derecho del trabajo es de orden público por las limitaciones que pone a la libre voluntad de los contratantes en el momento de celebrar convenios laborales. La finalidad es que no se quebranten las normas protectoras de los trabajadores, ya que aceptarían contratos en condiciones inferiores a las protecciones de la ley, por la necesidad en que se encuentren dichos trabajadores, en tal circunstancia se aplicara el principio de orden publico, limitando las voluntades de las partes, haciendo indisoluble el contenido de la ley.

d) Internacionalización

Dicha característica se refiere, al valor universal alcanzado en la actualidad por el trabajo humano. Las normas que lo rigen tratan de equipararse con las de otros países, así como también el gran efecto que han tenido los convenios internacionales, en dichos tratados se pactan de un país a otro las condiciones laborales para sus trabajadores.

e) Independencia doctrinaria

Debido a la independencia doctrinaria se ha reconocido la madurez del derecho del trabajo, que a pesar de ser nuevo cuenta con una poderosa doctrina de juridicidad, sensible de los problemas de la cuestión social. Esto le

ha dado importancia a la doctrina del derecho del trabajo, pues ha reforzado algunos principios del derecho en general, dentro de los que se encuentra el principio de equidad.

f) Contenido económico

Existe una indiscutible relación entre esta rama del derecho y la economía, a pesar de ser una nueva característica, ya que en anteriores tratados de derecho laboral no se hacía alusión a esta característica, porque los legisladores de principios del siglo XX se centraban en garantizar derechos inalienables, fundamentales, es decir (salarios mínimos, jornada, etc.). Casi todo lo anterior se ha logrado y superado, los contenidos de los contratos son diferentes, y las pretensiones obreras ahora son mucho más amplias. Ahora las necesidades sociales que se exigen son: casa, estabilidad en el empleo, jubilaciones y demás; y en estos interviene el patrón así como el Estado como regulador de la relación laboral.

Estamos ante un derecho de trabajo nuevo, que protege y desarrolla los principios fundamentales del derecho tradicional. El Estado no puede permanecer fuera de la época, así como de la evolución de estos factores adaptando técnicas y políticas para controlar el fenómeno de la producción y sobre todo sus constantes relaciones con los dos sectores productivos: la empresa y el trabajador. Esto requiere de una base económica que lo haga realizable. Ya que no se puede legislar

irresponsablemente, sin una economía que sustente lo prometido, lo que se legisla. Hacerlo de otra manera produciría conflictos sociales que no beneficiarían y por lo consiguiente la sociedad no aceptaría. En nuestros días el derecho del trabajo tiene que extenderse, a fin de garantizar mejores niveles de vida a los trabajadores así como casa, altos salarios, estabilidad seguridad social etc.³¹

3.4 AUTONOMIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo, como cualquier otra rama de la ciencia jurídica, es una disciplina cuya autonomía científica es indudable, aunque forma parte de la ciencia del derecho. Esta autonomía, implica no solamente una característica académica lograda por los estudiosos de esta especialidad, o bien por una indicación oficial o decreto del Estado. La autonomía del derecho del trabajo es real y no producto de una elaboración; se ha configurado naturalmente y lo ubica en el rango de la disciplina valida e inalterable que regula indefectiblemente el fenómeno del trabajo, su entorno, sus instituciones y la naturaleza de sus relaciones que se dan entre los hombres con motivo del trabajo.

El derecho del trabajo no es un instrumento de la economía que puede ser alterado por ésta y violentado en sus principios fundamentales. Muchísimo menos el derecho del trabajo podrá ser modificado, manipulado o instrumentalizado como consecuencia del sistema jurídico vigente en un país,

³¹ Ibidem pp. 69, 70.

sea cual fuera la evolución social, económica y política del país.

El derecho del trabajo deberá regular los siguientes aspectos:

La institución de la empresa como campo natural de la realización del fenómeno del trabajo humano.

Las utilidades de las empresas deben ser debidamente reguladas.

Debe regularse también todo lo que se refiere a las relaciones personales con el trabajador, como un elemento que parte de la empresa. Regulando la retribución suficiente y de naturaleza social; la superación social, la formación y educación individual y familiar del trabajador, así como sus necesidades como participante de la producción.

En este derecho se regularan las condiciones de trabajo en general, tanto individuales como colectivas, y se procurara el mayor beneficio al esfuerzo consiente.

Pero fundamentalmente se regularan las responsabilidades de la empresa frente a la comunidad y respecto de los satisfactores.

Un derecho del trabajo autónomo debe regular todo los aspectos mencionados o no existe como rama jurídica, sino como un remedo de legislación codificada.³²

3.5 FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto

primario es el equilibrio entre los factores de producción, patrón y trabajador. La fuente de trabajo desaparece cuando las condiciones económicas resultan adversas, pero también cuando la conducta del patrón o trabajador hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

El equilibrio tiene un doble aspecto: económico, en cuanto a utilidades y salarios; jurídico, al preservar los derechos del trabajador y del patrón. En el aspecto económico, puede acontecer que los gastos de la empresa se incrementen, que las condiciones hagan imposible sostener la fuente de trabajo. A efecto de preservar la vida de la empresa, se da acción al patrón para solicitar reducción de salarios o disminución de personal. De la misma forma, si la utilidad se incrementa, la relación se desequilibra y da lugar a que los trabajadores, individualmente o colectivamente, soliciten un aumento en los salarios. En el orden jurídico, el equilibrio puede lesionarse cuando la conducta del trabajador no se apegue a lo pactado, no cuide los intereses de la fuente del trabajo o altere, mediante algún acto, la armónica relación. O bien cuando el patrón falte el respeto al trabajador, viole lo pactado o imposibilite la prestación de los servicios.³³

3.6 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

La palabra fuente deriva del latín fons, fontis que significa manantial de agua que brota de la tierra.

³² CERBÓN, Juan Soto, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, edit. Trillas, México, pp. 41 - 44.

³³ BRISEÑO, Ruíz Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, edit. Colección de Textos Jurídicos Universitarios, México, p 13.

La palabra fuente presenta tres distintas aceptaciones en la terminología jurídica, como lo son las fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.

3.6.1 Fuentes Formales

Las fuentes formales son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas.

En el derecho en general las fuentes formales son las siguientes:

- La ley
- La costumbre
- La jurisprudencia
- Los principios generales del derecho
- La equidad

Fuentes formales en el derecho del trabajo

Dichas fuentes en el derecho del trabajo se encuentra establecida, en la Ley Federal del Trabajo. Las fuentes del derecho del trabajo son:

- La Constitución, tratados internacionales y la Ley Federal del Trabajo, así como sus reglamentos.
- La analogía.
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- Principios generales del derecho.
- Principios generales de justicia social que deriven del artículo 123.
- La Jurisprudencia.
- La costumbre.

- La equidad.

De la anterior enumeración se escapan otras fuentes del derecho laboral que son:

- El contrato colectivo del trabajo.
- Contrato-ley.
- El Reglamento interior del trabajo.
- El laudo constitutivo colectivo.

3.6.2 Fuentes Reales

Las fuentes reales son aquellos elementos y factores que determinan el contenido de las normas jurídicas. .

Estas fuentes antes mencionadas son las que integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de la tutela jurídica.

La principal fuente real del Derecho laboral ha sido, es y será el abuso patronal. También el consentimiento estatal.

Como el Derecho del trabajo nació frente a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción, resulta evidente que las "necesidades" de los trabajadores constituyan la fuente real, más importante Derecho laboral.

3.6.3 Fuentes Históricas

Las fuentes históricas son los libros, inscripciones, escrituras, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.³⁴

³⁴ DAVALOS, Op cit. Nota No 24, pp. 71, 72.

3.7 LEYES QUE REGULAN EL TRABAJO

En nuestro país las leyes que regulan el trabajo son las siguientes:

- 1) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, apartados A y B.
- 2) La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el Apartado A del artículo 123 de la Constitución, se reglamenta el trabajo, que prestan los trabajadores a las empresas privadas, particulares.³⁵

3.8 DEFINICIÓN DE TRABAJO

El artículo 8° señala que para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

3.9 DEFINICIÓN DE TRABAJADOR

Es necesario, primero que nada, se tenga noción de lo que es persona en el ámbito del derecho.

Persona es el ente que tiene aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, existiendo dos tipos de personas: físicas y morales.

Se entiende por persona física al hombre considerado individualmente y por persona moral al agrupamiento de individuos que se proponen una finalidad reconocida por la ley.

"Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenezca a la clase trabajadora" ".³⁵

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Los elementos que destacan de esta definición son:

- a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y
- b) la prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Esta subordinación tiene dos limitantes: es que debe referirse al trabajo convenido y debe ser realizado durante la jornada de trabajo.

El trabajo que presta el trabajador al patrón, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.

³⁵ BAILÓN, Op cit. Nota No 28, pp. 26, 27.

³⁶ CAVAZOS, Flores Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, edit. Porrúa, México, p 78.

3.10 DEFINICIÓN DE PATRON

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".³⁷

Los administradores, directores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

3.11 RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo hace mención de que se entiende por relación de trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario

La diferencia es que la relación de trabajo inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio y por el

contrario el contrato de trabajo se perfecciona con el acuerdo de voluntades.

La relación de trabajo se rompe de dos maneras; por rescisión y por terminación.

a. Rescisión

La rescisión en materia de trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el patrón o el trabajador, consistente en dejar sin efectos la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo. Como ya se había mencionado la rescisión es un acto unilateral pero no arbitrario, ya que el patrón como el trabajador están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen para romper la relación o el contrato de trabajo.

Cuando el patrón rescinde la relación de trabajo, el trabajador tiene dos opciones, demandar la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o exigir el pago de una indemnización. El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previo pago de una indemnización, en los casos que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

b. Terminación

Aunque la Ley Federal del Trabajo no da una definición de terminación, se puede decir que terminación es la conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la Ley.

³⁷ Ibidem p. 80.

Aun cuando la rescisión y la terminación producen el mismo efecto de romper o acabar con la relación o el contrato de trabajo, no son lo mismo ya que la rescisión es un acto totalmente unilateral y la terminación se nos presenta en ocasiones como un acto bilateral y en otras como un acto consensual, y en otras mas como un acto obligatorio.

Las causas de terminación de la relación o contrato de trabajo están contenidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.³⁸

3.12 JORNADA DE TRABAJO

“La palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa la parte del día que se dedica al trabajo”³⁹

La jornada de trabajo era un lapso muy prolongado, por que se trabajaba desde el amanecer hasta el atardecer, en su origen fue trabajo de esclavos.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. De acuerdo al articulo 123 de la Constitución “la duración de la jornada máxima será de 8 horas”; esta se estableció en la Constitución de 1917. “Dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrono los deja de prestar por causas imputable a el.”⁴⁰ El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que

³⁸ BAILÓN, Op cit. Nota No 28, pp. 40, 44.

³⁹ BEMÚDEZ, Op cit. Nota No 7, p. 121.

⁴⁰ CAVAZOS, Op cit. Nota No 36, p. 130.

pueda exceder los máximos legales; así lo menciona el art. 59 de la citada Ley.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Las clases de jornadas son las establecidas en el artículo 60 de la legislación laboral, son las siguientes:

- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

3.13 DEFINICIÓN DE SALARIO

El salario viene del latín *salarium*, y ésta su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al Salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Según el artículo 83 de la mencionada Ley el salario puede fijarse por:

- Unidad de tiempo,
- Unidad de obra,

- Comisión,
- A precio alzado
- O de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Existe el salario base que es el integrador de la parte normal del salario, es aquel al que no se le ha acumulado ninguna prestación; por lo consiguiente el salario integrado es aquel al que se le agregan prestaciones en especie. 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.

Es de suma importancia la diferencia que existe entre el salario base y salario integrado, ya que algunas prestaciones de ley se pagan con el salario base y otras con el salario integrado, como en el caso de los riesgos de trabajo, materia de estudio de este trabajo; en que la ley establece que se pagan con el doble de salario mínimo cuando el salario del trabajador rebase tal cantidad.⁴¹

⁴¹Ibidem p. 146.

3.13.1 Protección al salario

El carácter alimentario del salario le da un valor fundamental en la relación de trabajo, porque garantiza la sobrevivencia del trabajador. Por tal situación el salario requiere de protecciones establecidas en la ley, para que el salario este a disposición del trabajador, sin daño alguno, para que así cumpla la función que tiene en la sociedad. Dichas protecciones se van a dar:

- a) Contra los abusos del patrón.
- b) Contra acreedores del patrón.
- c) Contra terceros que pudiesen afectar la integridad salarial.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal, y queda prohibido que se pague en especie; y que dicho pago se haga en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios.

Como ya se había mencionado anteriormente una de las características fundamentales del salario es que es de orden público, es decir, que no acepta pacto en contrario. El beneficio para los trabajadores de esta garantía, es que el derecho de cobrar el salario es irrenunciable; ya que no estaría bien dejar al parecer de los trabajadores la voluntad de renunciar; sería nulo este acto y por lo consiguiente no causaría efecto. Es una forma de garantizar, la eficaz obtención del salario, considerado como el soporte de quien labora. Por tal razón el legislador hizo lo correcto al prohibir que el trabajador renunciara a tal pago ya sea total o parcial.⁴²

⁴² BERMÚDEZ, Op cit. Nota No 7, p. 139.

3.13.2 Salario mínimo

La lucha de clases propició la necesidad de establecer un sistema de salarios mínimos, a fin de garantizar la sobrevivencia de la clase trabajadora y evitar la explotación del trabajador.

Lo que dispone el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo es que el salario mínimo "es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

De acuerdo al art. 91 los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.⁴³

⁴³ Ibidem p. 147.

CAPITULO IV
RIESGOS DE TRABAJO

El artículo 123 apartado "A" fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (riesgos de trabajo), sufridos por los trabajadores con motivo o en el desempeño de sus labores, y que por lo tanto, dichos patrones deberán pagar las indemnizaciones que corresponda según las consecuencias de los siniestros, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Es por lo anterior que la Ley Federal del Trabajo contiene un título (noveno) denominado "Riesgos de Trabajo", en donde se establecen las indemnizaciones que deberán pagar los patrones a los trabajadores víctimas de riesgos de trabajo, dependiendo de los resultados del siniestro laboral, como pueden ser: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Parcial y la Muerte; que mas adelante se explicaran.

4.1 CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO

La definición de riesgo de trabajo está contenida en el art. 473, que señala: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

Éste es un concepto genérico que acepta dos especies. Por un lado los accidentes y por otro las enfermedades de trabajo.

El concepto de accidente está incluido en el art. 474 en términos que evidentemente no resultan muy satisfactorios. En primer lugar, la definición misma es oscura. En segundo término, se acompaña de un segundo párrafo, relativo a los accidentes en el trayecto que está fuera de lugar. En el art. 474 se dice lo siguiente:

"474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste."

"Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél."

El concepto incluido en el primer párrafo del art. 474 evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán, en todo caso, la consecuencia del accidente. El accidente es, simplemente, un "suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas" según lo expone el Diccionario de la Lengua Española

(edición 1970). Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente de esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Éstas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo.⁴⁴

4.2 ENFERMEDAD DE TRABAJO

La definición de enfermedad de trabajo incluida en la ley es más precisa. En el art. 475 se dice que es "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

En realidad la idea de enfermedad derivada del trabajo es un poco más amplia de lo que la definición anterior hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, según lo determina el art. 481, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la conclusión de que en la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, además de la actividad laboral.

La filosofía de los riesgos de trabajo, que se pone particularmente de manifiesto al examinar, como haremos más adelante, las teorías acerca de la responsabilidad que de ellos deriva, es que si un dado trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa

⁴⁴ DE BUEN, Op cit Nota No 5, pp.617,618.

o indirecta del trabajo, debe ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus dependientes económicos.

Claro está que una compensación económica no satisface, por amplia que sea, ni el daño físico y la consecuente merma de facultades de producción, ni la pena moral. Pero evidentemente y hasta en tanto las soluciones ortopédicas y de prótesis sean tan eficaces que alcancen a reintegrar cabalmente las facultades perdidas, ninguna otra solución será más eficaz que un pago en efectivo. El problema estribará en determinar la cuantía adecuada.⁴⁵

4.3 TEORIAS

Existen diversas teorías sobre riesgos de trabajo; las teorías civilistas, en las que la responsabilidad la asumía el trabajador, salvo culpa del patrón, ya no son aplicables. Las que han perdido funcionalidad son: la teoría de la culpa; de la responsabilidad contractual; del caso fortuito; de la responsabilidad objetiva; etc.

Las teorías que se aceptan son:

Teoría del riesgo profesional.- Esta teoría es la que mayor aceptación ha tenido y que también ha adoptado la ley. Es en la ley francesa de 9 de abril de 1898 en donde se encuentra plasmada esta teoría; los empresarios asumían la responsabilidad que se derivaba de los riesgos sufridos por sus trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Esta teoría sostiene que los empresarios deben asumir la responsabilidad de los riesgos de trabajo que la industria

⁴⁵ DÁVALOS, Op cit. Nota No 24, p. 401.

produce, pues si del trabajo realizado por los trabajadores obtiene una utilidad, deben también pagar las consecuencias que los riesgos de trabajo ocasionan a los trabajadores. La determinación de la indemnización por causa de riesgo de trabajo estará sujeta a una tarifa, que en México se determina en base al salario.

Teoría del riesgo social.- Esta teoría esta orientada a los regímenes de seguridad social, si los riesgos de trabajo derivan del sistema legal existente, es a éste al que se le debe de imponer la responsabilidad por riesgos de trabajo, es decir, a toda la sociedad, y no sólo a una empresa en concreto.

Esta teoría desborda el riesgo de trabajo y contempla circunstancias ajenas al trabajo del obrero, tales como los seguros sociales por causas de maternidad, enfermedades en general, etc. Evita la insolvencia del patrón con respecto a la indemnización por riesgo de trabajo, como este es atribuible a toda la sociedad, siempre se tendrán recursos para asumir esa responsabilidad.⁴⁶

4.4 ELEMENTOS NECESARIOS PARA CONFIGURAR UN RIESGO DE TRABAJO

Son elementos necesarios para configurar un riesgo de trabajo:

- a) Que el trabajador sufra una lesión;
- b) Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal;

⁴⁶ Ibidem p. 403.

c) Que dicha lesión se ocasione durante o en ejercicio o con motivo de su trabajo,

d) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél. De manera que si sólo se demuestre los dos primeros elementos es de estimarse que no se configura el riesgo de trabajo.

4.5 ¿QUÉ PUEDE PRODUCIR UN RIESGO DE TRABAJO?

La ley señala que un riesgo de trabajo puede producir (art. 477):

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. La muerte.

4.6 LAS INCAPACIDADES Y SU CLASIFICACIÓN

Incapacidad temporal.- es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial.- es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total.- es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

El hecho de que el trabajador que sufra un riesgo presente estados patológicos anteriores como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no disminuye el grado de incapacidad, ni las prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

Cada una de estas formas de incapacidad genera una responsabilidad económica diferente.

4.6.1 Indemnización por Riesgo de Trabajo que produce una incapacidad temporal.

Si la incapacidad es temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará a partir del primer día de la incapacidad. Tanto el trabajador como el patrón podrán pedir cada tres meses una revisión médica, si es que el trabajador no está en condiciones de regresar al trabajo, con el objeto de que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho (art. 491). Estos exámenes o valoración podrán repetirse cada tres meses.

4.6.2 Indemnización por Riesgo de Trabajo que produce una incapacidad permanente parcial.

Si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial, la incapacidad consistirá, según se menciona en el art. 492, en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería

pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total. En razón de que dicha tabla se establece con mínimos y máximos para cada caso, en realidad se está concediendo un margen de discreción a los médicos para que la determinen tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a la profesión u oficio del trabajador y si el patrón se ha preocupado o no por su reeducación profesional (art. 492).

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la JCA podrá aumentar la indemnización, hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, pero habrá de tomar en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes (art. 493). En ningún caso la reunión de dos incapacidades obliga al patrón a pagar una indemnización superior a la incapacidad permanente total (art. 494).

4.6.3 Indemnización por Riesgo de Trabajo que produce una incapacidad total permanente.

La incapacidad total permanente impone al patrón la responsabilidad de cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, sin que de la suma que resulte puedan deducirse las cantidades entregadas durante el tiempo en que se encontró incapacitado temporalmente. Esta responsabilidad estaba sometida a un tope máximo de veinte cinco pesos diarios, bajo

la ley de 1931 (art. 294). En la ley actual, con mejor criterio, se ha establecido como tope el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo (art. 486).

Cada dos años será revisado, si el patrón o el trabajador lo solicitan, el grado de riesgo que sirvió de base para la determinación de la incapacidad, siempre y cuando se compruebe una agravación o una atenuación posterior; es lo que menciona el artículo 487.

Los trabajadores incapacitados tienen derecho, además, a ser repuestos en su empleo, siempre que se presenten dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad, e inclusive, si no pueden realizar el mismo trabajo, a que se les proporcione otro compatible a su estado físico. Para esto último será preciso que el contrato colectivo de trabajo se establezca esa posibilidad. Cuando un trabajador hubiere recibido la indemnización correspondiente a una incapacidad permanente total, no tendrá derecho a exigir reposición.

4.7 DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE SUFRE UN RIESGO DE TRABAJO

En los casos de simple incapacidad, de acuerdo con el art. 487, los trabajadores tendrán derecho a:

- I.Asistencia médica y quirúrgica;
- II.Rehabilitación;
- III.Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.Medicamentos y material de curación;

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
VI. La indemnización fijada en la ley.⁴⁷

4.8 MUERTE

En los casos de muerte, que es mi tema a analizar, la responsabilidad económica se traduce en dos prestaciones (arts. 500 y 502).

El artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo hace mención lo siguiente:

"Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502."⁴⁸

Con respecto a la cantidad que fija el artículo 502, dicho numeral hace mención de lo siguiente:

"En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal."⁴⁹

Estas son las prestaciones que se le tiene que pagar al trabajador, cuando dicho riesgo de trabajo le ocasione la muerte, porque el trabajador no contaba con la seguridad social que hace mención la Ley Federal de Trabajo.

⁴⁷ Ibidem pp. 404 - 406.

⁴⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO p. 87.

⁴⁹ Idem.

Dichas cantidades fijadas con anterioridad, tendrán que ser tomadas en cuenta al salario mínimo vigente, para realizar todas las operaciones pertinentes.

Artículo 485.-“La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.”⁵⁰

Artículo 486.-“Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”⁵¹

Para llegar a una mejor comprensión del tema, es necesario explicarlo con las tablas o ejemplos siguientes:

La primera tabla y la segunda indican la situación de un trabajador que sufre un Riesgo de Trabajo provocándole esté la muerte, la diferencia consiste en el salario que percibía cada uno de ellos.

El primer trabajador percibía el salario mínimo de acuerdo a la zona “C” (\$ 54.47) y el segundo percibía un salario de \$ 700.00.

Ejemplo primero:

Un trabajador que inicia a laborar el 13 de Enero de 2003, percibiendo un salario mínimo diario de \$ 54.47 pesos, correspondiente a la zona “C”, ocupando el puesto de vigilante desafortunadamente el día 20 de Septiembre de 2009,

⁵⁰ Ibidem p. 85.

⁵¹ Idem.

sufre un riesgo de trabajo dentro de dicha empresa que le ocasiona la muerte.

¿Cuáles serán las prestaciones que se le deberán pagar al beneficiario o beneficiarios?

Las prestaciones que le corresponden por ley son:

Vacaciones;

Prima vacacional;

Aguinaldo;

Prima de antigüedad;

Además de las señaladas en el artículo 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo.

Tabla 1

Inicia el 13 de Enero de 2003.

Sufre el Riesgo de Trabajo el 20 de Septiembre de 2009.

Percibía \$54.47 de salario mínimo

Laboró en total: 6 años, 8 meses, 7 días

Vacaciones

$8(\text{meses que laboró}) \times 30(\text{días en el mes}) = 240(\text{conversión de meses a días}).$

$240 + 7(\text{días que laboró}) = 247.$

Le corresponden 14 días de vacaciones (art. 76)

$14 \% 365(\text{días en 1 año}) = 0.038 \times 247 = 9.386 \times \$54.47(\text{salario}) = \$ 511.25$

Vacaciones total a pagar: \$ 511.25

Prima vacacional

$511.25 \times 25\%(\text{prima vacacional}) = \$ 127.81$

Prima vacacional total a pagar: \$ 127.81

Aguinaldo

Le corresponde de aguinaldo: 8 meses, 20 días.

$8 \times 30 = 240 + 20 = 260$ días

$15 \% 365 = 0.041 \times 260 = 10.66 \times \$54.47(\text{salario}) = \$ 580.65$

Aguinaldo total a pagar: \$ 580.65

Prima de antigüedad

Laboró: 6 años, 8 meses, 7 días. ($1\%30[\text{días del mes}] = 0.033 \times 7 = 0.231$)

$6(\text{años que laboró}) \times 12(\text{meses del año}) = 72 + 8 + 0.231 = 80.231$

$80.231 \times 54.47(\text{salario}) (\text{art. 486}) = \$ 4,370.18$

Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 4,370.18

Indemnización por muerte:

art.500	$\left\{ \begin{array}{l} 730 \times \$54.47(\text{salario}) = \$39,763.10 \\ 60 \times \$54.47(\text{salario}) = \$3,268.20 \end{array} \right\}$	\$ 43,031.30
y 502		

Suma de totales:

Vacaciones total a pagar: \$ 511.25

Prima vacacional total a pagar: \$ 127.81

Aguinaldo total a pagar: \$ 580.65

Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 4,370.18

Indemnización por muerte: \$ 43,031.30

Total a Pagar: \$ 48,621.19.

La siguiente tabla hace referencia a los mismos datos del ejemplo primero, cambiando el salario que percibía el trabajador, siendo éste de \$ 700.00 pesos.

Tabla 2

<p>Inicia el 13 de Enero de 2003. Sufre el Riesgo de Trabajo el 20 de Septiembre de 2009. Percibía \$700.00 de salario. Laboró en total: 6 años, 8 meses, 7 días</p>
<p>Vacaciones $8(\text{meses que laboró}) \times 30(\text{días en el mes}) = 240(\text{conversión de meses a días}).$ $240 + 7(\text{días que laboró}) = 247.$ Le corresponden 14 días de vacaciones (art. 76) $14 \% 365(\text{días en 1 año}) = 0.038 \times 247 = 9.386 \times \\$700.00(\text{salario}) = \\$6,570.20$ <i>Vacaciones total a pagar: \$ \$6,570.20</i></p>
<p>Prima Vacacional $6,570.20 \times 25\%(\text{prima vacacional}) = \\$ 1,642.55$ Prima Vacacional total a pagar: \$ 1,642.55</p>
<p>Aguinaldo Le corresponde de aguinaldo: 8 meses, 20 días. $8 \times 30 = 240 + 20 = 260 \text{ días}$ $15 \% 365 = 0.041 \times 260 = 10.66 \times \\$700.00(\text{salario}) = \\$ 7,462.00$ Aguinaldo total a pagar: \$ 7,462.00</p>

Prima de Antigüedad

Laboró: 6 años, 8 meses, 7 días. ($1\%30[\text{días del mes}] = 0.033 \times 7 = 0.231$)

$6(\text{años que laboró}) \times 12(\text{meses del año}) = 72 + 8 + 0.231 = 80.231$

$80.231 \times 108.94(\text{doble de salario mínimo, art. 486}) = \$ 8,740.36$

Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 8,740.36

Indemnización por muerte:

doble de salario mínimo: \$108.94

art.500	$\left\{ \begin{array}{l} 730 \times 108.94 = 79,526.20 \\ 60 \times 108.94 = 6,536.40 \end{array} \right\}$	\$ 86,062.60
y 502		

Suma de totales:

Vacaciones total a pagar: \$ 6,570.20

Prima Vacacional total a pagar: \$ 1,642.55

Aguinaldo total a pagar: \$ 7,462.00

Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 8,740.36

Indemnización por muerte: \$ 86,062.60

Total a Pagar: \$ 110,477.71.

Las siguientes tablas que a continuación se citan, propongo que se tome en cuenta una cantidad fija de \$ 250.00 pesos para el pago de las indemnizaciones que se le deben de pagar al beneficiario o beneficiarios del trabajador que sufre la muerte a consecuencia de un Riesgo de Trabajo, de acuerdo al artículo 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo.

Tabla 3

<p>Inicia el 13 de Enero de 2003. Sufre el Riesgo de Trabajo el 20 de Septiembre de 2009. Percibía \$54.47 de salario Laboró en total: 6 años, 8 meses, 7 días</p>
<p>Vacaciones $8(\text{meses que laboró}) \times 30(\text{días en el mes}) = 240(\text{conversión de meses a días}).$ $240 + 7(\text{días que laboró}) = 247.$ Le corresponden 14 días de vacaciones (art. 76) $14 \% 365(\text{días en 1 año}) = 0.038 \times 247 = 9.386 \times \\$54.47(\text{salario}) = \\$ 511.25$ <i>Vacaciones total a pagar: \$ 511.25</i></p>
<p><i>Prima vacacional</i> $511.25 \times 25\%(\text{prima vacacional}) = \\$ 127.81$ <i>Prima vacacional total a pagar: \$ 127.81</i></p>
<p>Aguinaldo Le corresponde de aguinaldo: 8 meses, 20 días. $8 \times 30 = 240 + 20 = 260 \text{ días}$ $15 \% 365 = 0.041 \times 260 = 10.66 \times \\$54.47(\text{salario}) = \\$ 580.65$ <i>Aguinaldo total a pagar: \$ 580.65</i></p>
<p>Prima de antigüedad Laboró: 6 años, 8 meses, 7 días. ($1\%30[\text{días del mes}] = 0.033 \times 7 = 0.231$) $6(\text{años que laboró}) \times 12(\text{meses del año}) = 72 + 8 + 0.231 = 80.231$ $80.231 \times 54.47(\text{salario}) (\text{art. 486}) = \\$ 4,370.18$</p>

<i>Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 4,370.18</i>	
Indemnización por muerte Art. 500 y 502 LFT:	
Art.500	$\left\{ \begin{array}{l} 730 \times \$250.00 = \$182,500.00 \\ 60 \times \$250.00 = \$15,00.00 \end{array} \right\} \quad \mathbf{\$ 197,500.00}$
Y 502	
Suma de totales:	
<i>Vacaciones total a pagar: \$ 511.25</i>	
<i>Prima vacacional total a pagar: \$ 127.81</i>	
<i>Aguinaldo total a pagar: \$ 580.65</i>	
<i>Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 4,370.18</i>	
<i>Indemnización por muerte: \$ 197,500.00</i>	
<i>Total a Pagar: \$ 203,089.89.</i>	

Tabla 4

Inicia el 13 de Enero de 2003.
Sufre el Riesgo de Trabajo el 20 de Septiembre de 2009.
Percibía \$700.00 de salario.
Laboró en total: 6 años, 8 meses, 7 días
Vacaciones
8(meses que laboró)x30(días en el mes)= 240(conversión de meses a días).
240+7(días que laboró) = 247.
Le corresponden 14 días de vacaciones (art. 76)
14 % 365(días en 1 año)= 0.038x247= 9.386x\$700.00(salario)= \$6,570.20
<i>Vacaciones total a pagar: \$ \$6,570.20</i>

Prima Vacacional

$6,570.20 \times 25\%$ (prima vacacional) = \$ 1,642.55

Prima Vacacional total a pagar: \$ 1,642.55

Aguinaldo

Le corresponde de aguinaldo: 8 meses, 20 días.

$8 \times 30 = 240 + 20 = 260$ días

$15\% \times 365 = 0.041 \times 260 = 10.66 \times \700.00 (salario) = \$ 7,462.00

Aguinaldo total a pagar: \$ 7,462.00

Prima de Antigüedad

Laboró: 6 años, 8 meses, 7 días. ($1\% \times 30$ [días del mes] = $0.033 \times 7 = 0.231$)

6 (años que laboró) $\times 12$ (meses del año) = $72 + 8 + 0.231 = 80.231$

80.231×108.94 (doble de salario mínimo, art. 486) = \$ 8,740.36

Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 8,740.36

Indemnización por muerte Art. 500 y 502 LFT:

Art. 500	$\left\{ \begin{array}{l} 730 \times \$250.00 = \$182,500.00 \\ 60 \times \$250.00 = \$15,00.00 \end{array} \right\}$	\$ 197,500.00
Y 502		

Suma de totales:

Vacaciones total a pagar: \$ 6,570.20

Prima Vacacional total a pagar: \$ 1,642.55

Aguinaldo total a pagar: \$ 7,462.00

Prima de Antigüedad total a pagar: \$ 8,740.36

Indemnización por muerte: \$ 197,500.00

Total a Pagar: \$ 221,915.11.

Con estas ultimas dos tablas queda claro que cuando una persona muere a consecuencia de un Riesgo de Trabajo la cantidad que se les paga a los beneficiarios del trabajador es insuficiente, ya que se tiene que tomar en cuenta el salario mínimo establecido para la zona "C" que es la que nos corresponde como área geográfica para el pago de dichas indemnizaciones; si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo se tiene que tomar en cuenta este (108.94) de acuerdo al artículo 485 y 486 de la LFT.

El ejemplo de la tabla uno, donde el trabajador percibía un salario de \$ 54.47, se le pagará a él beneficiario o beneficiarios la cantidad de **\$ 43,031.30** pesos.

En cambio en el ejemplo de la tabla dos, donde el trabajador percibía un salario de \$ 700.00 pesos, se le pagará a el beneficiario o beneficiarios la suma de **\$ 86,062.60** pesos.

Tomando en cuenta mi propuesta de utilizar una cantidad fija de \$ 250.00 pesos para el pago de dichas prestaciones citadas en el artículo 500 con relación a los artículos 485, 486 y 502 de la LFT; se les pagaría a dichos beneficiarios por igual, sin importar cuanto ganaran dichos trabajadores la cantidad de **\$ 197,500.00** pesos, una cantidad superior a la mínima que se les paga.

El art. 512 se señala lo siguiente:

Art. 512. "En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los

riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores."⁵²

Éstas son obligaciones principales a cargo de los patronos. Se adicionan con la de crear comisiones integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, a que se refiere el art.509.

La violación de estas normas puede producir responsabilidades directas de tipo económico, como la prevista en la fracción V del art. 993 consistente en una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general. La sanción se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

La existencia, de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patronos que la ley menciona. Desde luego deben distinguirse dos situaciones: en primer término que el riesgo traiga consigo sólo una incapacidad; en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

4.9 LOS BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL.

En el Derecho laboral, a pesar de lo precario de la reglamentación legal, la voluntad del trabajador no tiene valor alguno como elemento decisorio de destino de las prestaciones devengadas e insolutas, o bien de las indemnizaciones por riesgos. La ley mezcla dos factores

⁵² Ibidem p. 90.

distintos para establecer los derechos de sucesión de beneficiario:

1. la relación familiar (matrimonial, de parentesco o concubinaria) y;

2. la dependencia económica.

Los primeros juegan en un orden de preferencia siempre condicionado a la comprobación de la segunda.

La regla fundamental en esta materia está contenida en el art. 501. Aún cuando se refiere a las indemnizaciones derivadas de los riesgos, ya hemos dicho que resulta aplicable, por analogía, a la sucesión laboral. A continuación su texto dice lo siguiente:

"Art. 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

IV. A falta de viuda, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él; y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social."⁵³

A la disposición anterior podemos hacerle las siguientes observaciones:

a) Mantiene una línea de sucesión preferentemente femenina, olvidando que en un país como el nuestro y, esto ocurre cada día con más frecuencia, tanto el hombre como la mujer participan en el trabajo y su aportación es igualmente importante. La falta de uno o de otra debe de generar idénticos derechos, sin condicionarlos, por lo que hace al viudo, a que padezca una incapacidad de cincuenta por ciento o más.

b) Los ascendientes no deben concurrir con la viuda o con los hijos del trabajador fallecido, a menos que acrediten que si dependían económicamente de éste. En la forma establecida en la fracción II, la prueba de la no dependencia, ciertamente diabólica por ser un hecho negativo, corre a cargo de la viuda y de los hijos. Esto resulta injusto, porque los obliga a litigar en condiciones nada favorables. Y la realidad social indiscutible es que la preferencia alimenticia debía; de corresponder al cónyuge y a los hijos.

c) Como acertadamente señalan Trueba Urbina y Trueba Barrera, lo "dispuesto en la fracción III que excluye de derechos a las concubinas si concurren dos o más, plenamente injusto si se piensa que en la fracción IV se otorga el beneficio a las

⁵³ Ibidem p. 87.

personas que dependían económicamente del trabajador, en la proporción en que cada uno dependiera, sin necesidad de que entre ellos hubiere existido vínculo alguno. Esto es, las concubinas quedan fuera del beneficio que marca la ley; el cual podrá alcanzar, por el contrario, a quienes no tenían con el trabajador relación familiar de ninguna especie.

d) Se ubica como beneficiario, en última instancia, al IMSS que viene a desempeñar de esta manera una función semejante a la de la Secretaría de Salud, en materia de sucesiones civiles. No creemos que esto pueda tener mayor eficacia mientras no se llame a juicio, en todos los casos, al propio Instituto.

Respecto a este tema, hay la tesis que hace mención de lo siguiente:

Registro No. 231655

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

I, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1988

Página: 623

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

RIESGO DE TRABAJO, PARA TENER DERECHO A INDEMNIZACION LA MUERTE DEL TRABAJADOR DEBE SER CAUSADA POR UN.

Para que proceda la condena de 730 días como indemnización por muerte, es presupuesto indispensable que el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, conforme a los artículos 474 y 500 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, si la actora al requerir tal prestación no indica en

su libelo inicial que la defunción se debió a un accidente de trabajo, concretándose a manifestar lisa y llanamente que demandaba tal indemnización sin expresar su origen, no es violatoria de garantías la resolución de la junta que absuelve al patrón de tal pretensión.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3710/87. María Cruz viuda de Zamudio. 17 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-Desde el origen del hombre el trabajo ha estado a su lado, ya que forma parte de la vida de éste, en cuanto a su desarrollo, necesidades, y otras más. Dadas las irregularidades y conflictos que surgieron en el pasado, se reguló al respecto.

SEGUNDA.-El derecho del Trabajo ha tenido reformas, las cuales se mencionan en dicho trabajo.

Específicamente hablando de los Riesgos de Trabajo me pude percatar, que cuando una persona muere por consecuencia de un Riesgo de Trabajo la cantidad que se les paga a los beneficiarios de este es insuficiente, ya que se tiene que tomar en cuenta el salario mínimo para el pago de estas indemnizaciones. Tomando en consideración que el salario mínimo hoy en día no alcanza para comprar todo lo indispensable de la canasta básica y sumándole a este los aumentos que se han generado de dichos productos. Siendo siempre los más perjudicados los que ganan menos, que es la

mayoría de la población y, que afecta a gran parte de los mexicanos.

TERCERA.-Se ha demostrado la Hipótesis planteada en el trabajo de tesis. Vengo a proponer que se reforme el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta una cantidad fija de \$250,00 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) para el pago de las indemnizaciones que se deben de pagar a los beneficiarios del Trabajador fallecido.

Dichas indemnizaciones comprenden:

- I. -Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II.-El pago de setecientos treinta días de salario.

CUARTA.-Con esta propuesta se ayudaría a todas las personas, tanto a las que ganan el salario mínimo previsto para nuestra área geográfica, como a las que ganan más, pero se les reprime al doble del salario mínimo.

Dándoles a los beneficiarios del trabajador fallecido una cantidad justa, equitativa y que en nuestros días es más o menos razonable para cubrir los gastos funerarios, y demás, sin hacer distinción de quien gana más o menos.

QUINTA.-A pesar que cada primero de Enero de el año entrante, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami), aumenta el salario mínimo para cada zona geográfica, sigue siendo insuficiente.

BIBLIOGRAFÍA

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. *Legislación Laboral*. Segunda Edición. Editorial Limusa. México, 2004

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Primera Edición. Editorial Oxford. México, 2000.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Colección de Textos Jurídicos Universitarios, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*. Novena Edición. Editorial Trillas. México, 1998.

CERBÓN, Juan Soto. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Editorial Trillas. 1992.

CRUZ BARNEY, Oscar. *Historia del derecho en México*. Segunda Edición. Editorial Oxford. México, 2004.

DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Décima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 2006.

DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales*. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 2006.

DE BUEN L. Néstor. *Derecho del Trabajo*. Décima Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 2004.

J. KAYE, Dionisio. *Los Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano*. Primera Edición. Editorial JUS. México, 1977.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.