Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Proyecto de nuevo artículo 123

El siguiente texto busca reivindicar la importancia del artículo 123 constitucional para los trabajadores, después de ver aminoradas las condiciones de quienes laboraban al servicio del Estado desde la incorporación del apartado "B" en 1960. Es trabajo el que presta el trabajador en general como el que sirve a una institución o a alguna dependencia de los poderes del Estado, federales, locales y municipales. Cualquier diferencia realizada deriva en discriminación, por lo que no es válida en la Constitución, en la lógica y en la moral. Venustiano Carranza no vio esta segregación en el originario artículo 123 y, seguramente, jamás pensó en la desnaturalización a la que se llegaría.

Se baja así el artículo 123 de la cruz en que lo tenían clavado quién sabe quiénes, para gozar de una vida en plenitud entre el honor y el respeto de los hombres y las mujeres que viven de su trabajo.

Los lectores encontrarán este texto, con algunas modificaciones, a manera de conclusión del libro de este servidor, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, publicado bajo la editorial Porrúa.

Artículo 123. Todo individuo tiene la obligación de desempeñar un trabajo digno y socialmente útil; al efecto, el Estado promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

La grandeza de México se crea y acrecienta con el trabajo de sus hombres y mujeres. Por ello, si los trabajadores dan con su trabajo todo cuanto tienen, han de recibir a cambio, por lo menos, todo lo que necesiten.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, expedirá la Ley del Trabajo, la cual regirá el trabajo subordinado en todas sus manifestaciones. La ley reglamentaria tomará en cuenta las peculiaridades que deriven de la naturaleza de los distintos tipos de servicios, para establecer jurídicamente las modalidades y excepciones que así lo justifiquen.

Comentario: La declaración de que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil se modifica sustancialmente: se convierte en una obligación de profundo contenido social. Esta modificación encuentra su explicación en el hecho de que los tiempos que vivimos exigen una verdadera actitud de compromiso, y porque en el México de hoy, y de los próximos lustros, sin pretender hacer alarde de pesimismo, sólo quienes puedan hacerlo y trabajen tendrán derecho a obtener los satisfactores elementales.

De la redacción de la parte inicial del tercer párrafo se desprende que desaparecen los dos apartados existentes, subsistiendo un solo régimen laboral para todos los trabajadores, lo que implica que habrá una sola ley reglamentaria.

Asimismo, se hace mención de que dependerá del tipo de trabajo que se proteja en la ley reglamentaria que se puedan establecer aquellas modalidades que imponga la naturaleza de los distintos tipos de servicios; no se trata de abrir la puerta para crear situaciones de excepción, pues con ello estaríamos incurriendo en lo que tanto criticamos, sino más bien se pretende conceder márgenes para que la ley reglamentaria sea flexible y alcance un alto nivel de aplicabilidad. Debe entenderse que la inclusión de modalidades en la ley reglamentaria sólo será posible en situaciones plenamente justificadas por la naturaleza del trabajo del que se trate.

I. Serán condiciones nulas y no obligarán a las partes, aunque se expresen en el contrato, todas las estipulaciones que impliquen renuncia o menoscabo de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores, en la Constitución y demás ordenamientos.

Comentario: La presente fracción corresponde a la actual fracción XXVII del apartado "A"; le hemos dado esta colocación, porque contiene un principio de carácter general: la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

En la redacción que se propone se suprime la enumeración que ejemplificativamente, hasta en siete supuestos, establece la fracción citada, sustituyéndola por esta fórmula genérica. El listado de condiciones nulas, si se estima conveniente, se puede incluir en la ley reglamentaria, tal y como ya acontece en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo.

Se precisa que no solamente sean condiciones nulas aquellas que impliquen renuncia de derechos laborales, sino también las que signifiquen menoscabo de los mismos.

II. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades competentes de los estados, en lo sustantivo y en sus respectivas jurisdicciones, pero la ley reglamentaria señalará las empresas, ramas industriales y materias que serán de exclusiva competencia de las autoridades federales.

Comentario: Al federalizarse la legislación del trabajo en 1929 se creó una jurisdicción federal laboral, lo cual obligó a adicionar la fracción XXXI al artículo 123, para determinar qué materias correspondía conocer, por excepción, a las autoridades federales. La ubicación de la disposición mencionada, en la parte final del artículo, respondió meramente a razones prácticas, es decir, para evitar cambios y recorridos en la estructura de la norma que comentamos. Por tratarse de una disposición de tipo general, consideramos necesario darle esta ubicación dentro del texto del artículo.

La breve redacción que se sugiere busca suplir la interminable enumeración de la fracción citada, dejando que la división competencial por materia se establezca en la ley reglamentaria, de la misma forma en la que actualmente lo hace el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Otra ventaja de la redacción propuesta la constituye el hecho de que se evitarían más reformas constitucionales a este respecto; la fracción XXXI del artículo 123 ya ha sido modificada hasta en cuatro ocasiones a partir de su creación en 1942.

III. La duración máxima de la jornada diaria de trabajo será de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna, y siete horas y media la mixta, y buscará proteger la vida, la salud y la realización de la especie humana.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Comentario: Se concentran en una sola fracción los aspectos referentes a la jornada ordinaria; actualmente, en el apartado "A" están regulados en dos fracciones (I y II), y en el apartado "B" se mezclan en una misma fracción los aspectos relativos a la jornada ordinaria y a la extraordinaria. Se adiciona a esta fracción lo relativo a la jornada mixta y a la duración de la misma.

A nuestro parecer, la flexibilidad que exigen las jornadas de trabajo modernas no implica abolir la disposición relativa al establecimiento de la duración máxima de dichas jornadas, lo que, por cierto, constituye una de las más importantes conquistas laborales de todos los tiempos. Sería en el nivel reglamentario en donde se señalarían las modalidades que condujeran a la anhelada flexibilidad. Renunciar al establecimiento de jornadas máximas de trabajo conllevaría a múltiples dificultades para el goce del pago de las horas extraordinarias, ya que se carecería de base para el cómputo del tiempo extraordinario.

IV. Las horas que excedan de los límites de la fracción anterior o del tiempo convenido por las partes como jornada ordinaria serán extraordinarias y se pagarán con un doscientos por ciento más de la remuneración que corresponda al servicio ordinario. En ningún caso, el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Comentario: Se aclara que las horas extraordinarias no son únicamente las que exceden de los límites de las jornadas máximas establecidas en la Constitución, sino que también lo son aquellas que rebasen las jornadas ordinarias menores convencionalmente establecidas.

Con esta redacción se uniforma e incrementa la percepción de las remuneraciones por concepto de jornadas extraordinarias; corresponderá a los trabajadores, desde la primera hora extra, un doscientos por ciento más del pago que ordinariamente reciben, lo que en el fondo pretende desestimular el uso de mano de obra en jornada extraordinaria, a efecto de que los empleadores se vean obligados a dar ocupación a otros trabajadores.

Los apartados "A" (fracción XI), "B" (fracción I) y la ley reglamentaria de este último (artículo 26 de la LFTSE) señalan que no se puede prestar jornada extraordinaria por "más de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas", en tanto que la Ley Federal del Trabajo, en el

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

artículo 66, establece que la jornada extraordinaria nunca excederá de "tres horas diarias ni de tres veces en una semana". La primera fórmula le permite al trabajador laborar un número mayor de días en jornada extraordinaria, lo cual le conviene si atendemos a sus múltiples necesidades; la segunda fórmula, en cambio, limita más la prestación de este tipo de servicios, pero es más benéfica para el trabajador si se atiende a su salud.

V. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis podrán prestar servicios, siempre y cuando cumplan con los requisitos que al efecto se establezcan. Los mayores de dieciséis años podrán prestar libremente sus servicios.

Los mayores de quince años y menores de dieciséis tendrán una jornada máxima de seis horas diarias. No podrán prestar servicios en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en cualquier tipo de trabajo después de las diez de la noche, ni en jornada extraordinaria.

El Estado se hará cargo de los menores de quince años que necesiten del trabajo para poder subsistir, proporcionándoles alimentos, vivienda, vestido, educación y diversiones; gradualmente, los introducirá en las actividades productivas del país. Los grupos sociales participarán en la atención de estos menores, coordinadamente con la autoridad pública.

Comentario: En el primer párrafo se pretende esclarecer la condición laboral que guardan los menores de edad. Se prohíbe el trabajo de los menores de quince años; se reglamenta la prestación de los servicios de los mayores de quince y menores de dieciséis años (quienes son los auténticos menores para efectos laborales), y se deja en plena libertad a los mayores de dieciséis años para que presten sus servicios.

Las modalidades que se imponen para el trabajo de los menores, que se hallan dispersas en las fracciones II, III y XI del apartado "A", ahora se reúnen en una sola fracción.

La edad mínima de admisión al trabajo, por lo que hace al servicio público, es de dieciséis años, de conformidad con lo establecido por el artículo 13 de la LFTSE; podría pensarse que con el establecimiento de la edad mínima de quince años para la admisión al campo laboral se

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

estaría afectando el derecho de este tipo de trabajadores. Consideramos que no hay tal afectación, ya que la disposición como se propone es más acorde con la realidad que vivimos, por permitir el acceso a la función pública con menos edad, lo que a fin de cuentas constituye una posibilidad más de empleo, hoy tan escaso.

La atribución que el último párrafo de esta fracción le concede al Estado no pretende arrancar a los niños del seno de sus familias, ya que por ningún motivo afectaría a los menores que, aun cuando su situación sea precaria, se desarrollan dentro de un ambiente familiar.

También es necesaria la colaboración de los grupos sociales para atender el cada vez más grave problema de los menores de quince años que necesitan del trabajo para subsistir. Una de las formas que se puede adoptar es la de patronatos, coordinados por la autoridad pública, que en la práctica han rendido muy buenos frutos.

VI. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Comentario: En el caso de los trabajadores que se regulan por el apartado "B" y que tienen derecho a dos días de descanso por cada cinco de trabajo, en virtud de lo dispuesto por el acuerdo publicado en el *Diario Oficial* del 28 de diciembre de 1972 y que entró en vigor el 1o. de enero de 1973, así como de todos aquellos trabajadores que gocen de un beneficio similar, por así establecerlo su contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, conservarán ese privilegio; en todo caso, correspondería a los trabajadores que sólo tienen un día de descanso por cada seis de trabajo, incrementar este derecho por la vía de la negociación colectiva.

VII. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones, con goce de salario íntegro, que nunca serán inferiores a veinte días laborables al año.

Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con días habitualmente laborables, los trabajadores prestarán normalmente su servicio, difiriéndose el goce de los descansos respectivos hasta inmediatamente antes o después del periodo de vacaciones siguiente. Las autoridades competentes proveerán lo necesario para que las celebraciones cívicas se trasladen al día de descanso semanal más próximo.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Comentario: El primer efecto de esta redacción consiste en garantizar constitucionalmente a todos los trabajadores el derecho a gozar de vacaciones, toda vez que en la actualidad el apartado "B" (fracción III) prevé este derecho, en tanto que el apartado "A" no lo regula.

Se agrega al texto constitucional que el periodo vacacional será con goce de salario íntegro, y que los días a computarse habrán de ser laborables.

Otro aspecto relevante de esta fracción lo constituye la implantación de un periodo vacacional que nunca será inferior a veinte días laborables por año, lo que viene a sustituir el sistema de conceder vacaciones mediante el aumento progresivo del periodo vacacional con base en la antigüedad, que establece la Ley Federal del Trabajo, con el cual el trabajador no está en posibilidad de gozar de un periodo de vacaciones amplio, sino hasta que tenga un número considerable de años de servicio.

Es evidente que los días de vacaciones y los que se agregan al periodo vacacional, como una forma de diferimiento de los descansos obligatorios, responden a una naturaleza distinta; lo que se pretende con esta disposición no es incrementar los periodos de vacaciones, sino evitar las interrupciones laborables que tanto perjuicio causan a la producción y que se agravan con los llamados "puentes"; de esta manera, la interrupción de las labores se daría únicamente en épocas determinadas del año.

VIII. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, grado de instrucción o afiliación política.

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

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Comentario: A efecto de dotar de verdadera eficiencia y equidad al principio "a trabajo igual, salario igual", consideramos indispensable adicionar que ese trabajo debe desempeñarse en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Asimismo, se consideró oportuno enunciar algunos aspectos distintivos, cuya presencia en nada afecta al principio que aquí se enuncia, como son edad, sexo, nacionalidad, condición migratoria, preferencia sexual, credo religioso, grado de instrucción, afiliación política, etcétera.

Se juzgó pertinente incluir la posibilidad de pagar el salario en efectivo mediante cheque y otros medios, por seguridad para los trabajadores y por constituir una forma práctica y de lo más frecuente.

IX. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán general y especiales, y regirán en toda la República. Los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad humana o en oficios o trabajos específicos.

El salario mínimo general deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer de educación obligatoria a los hijos. Los salarios mínimos especiales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades humanas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional, integrada por los representantes del gobierno y por igual número representantes de trabajadores y de empleadores, y podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Comentario: La presente fracción considera las reformas constitucionales recientes a la fracción VI del apartado "A" del artículo 123, en el sentido de que haya un solo salario mínimo general y un solo salario mínimo profesional en el país.

Consideramos que es oportuno que exista un solo salario mínimo general para toda la República, lo que resulta acorde con el principio "a trabajo igual corresponde salario igual". Si bien es cierto que el desarrollo regional del país se presenta hoy en día en una forma notoria-

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

mente desequilibrada, lo que aparentemente justificaría la existencia de áreas económicas o geográficas salariales, somos de la opinión de que México debe poner su mejor empeño en los próximos años para lograr el desarrollo nacional pleno; ya basta de pequeñas regiones prósperas frente a enormes zonas de pobreza.

Se elimina el concepto de salario mínimo profesional y se cambia por el de salario mínimo especial, para dar claridad al precepto; en nuestro medio, el término "profesional" se presta a equívocos, de ahí que se utilice el de especial por considerarse más apropiado.

En esta fracción, al igual que en todo el proyecto, se utiliza el concepto genérico "empleador" para designar tanto a los patrones como a los titulares de las dependencias.

X. El salario y cualquier otra cantidad o prestación que reciba el empleado por su trabajo estarán exentos de gravámenes fiscales en el ejercicio fiscal correspondiente, hasta por una cantidad equivalente a tres veces el salario mínimo general vigente.

Los trabajadores que perciban ingresos superiores al límite señalado en el párrafo anterior solamente pagarán el impuesto correspondiente sobre la cantidad que exceda de dicho límite.

Sólo podrán hacerse retenciones, deducciones, descuentos y embargos al salario en los casos previstos en la ley reglamentaria.

De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus empleadores, de sus asociados, familiares o dependientes sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia; sólo será exigible una cantidad igual al importe del salario del trabajador en un mes.

Comentario: Se incorpora la disposición en el sentido de que los ingresos que obtengan los empleados por concepto de salario y demás percepciones, producto de su trabajo, estarán libres de gravámenes fiscales hasta por la cantidad equivalente a tres veces el salario mínimo general; por las percepciones que excedan de este límite se pagarán impuestos.

La presente fracción extiende las medidas de protección al salario, independientemente del monto del mismo, ya que hasta la fecha, de la fracción VIII del apartado "A" se podría interpretar que la protección

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

únicamente comprende al salario mínimo; será la ley reglamentaria la que establezca las condiciones y modalidades a este respecto.

Por lo que se refiere al cuarto párrafo de esta fracción, se trata sólo del traslado de la fracción XXIV del apartado "A", con base en que se consideró más idónea esta colocación por referirse a las deudas que contrae el trabajador con el empleador y a la forma y límites en que son exigibles dichos adeudos.

XI. Los trabajadores tendrán derecho a recibir de sus empleadores, como colaboradores en el proceso productivo o en la función pública, treinta días de salario integrado al año, por lo menos.

La Ley podrá exceptuar de la obligación anterior a las empresas o dependencias de nueva creación, durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique la naturaleza y condiciones particulares.

Las empresas podrán también ser eximidas del pago al que se refiere el primer párrafo de esta fracción, cuando en el ejercicio fiscal correspondiente no hubieren obtenido utilidades.

Este derecho de los trabajadores no implica la facultad de intervenir en la dirección y administración de las empresas o dependencias.

Comentario: Esta fórmula tiene por objeto retribuir a los trabajadores en su calidad de participantes de la producción o de la función pública, no en proporción de las utilidades que obtengan las empresas luego del proceso productivo, sino mediante el otorgamiento de una cantidad fija.

Este mecanismo pretende evitar que los patrones incumplan su obligación de compartir con los trabajadores los resultados de la producción a través de la utilización de subterfugios fiscales; el cambio en la naturaleza de esta prestación trae como consecuencia que deje de llamársele participación de utilidades y, naturalmente, que pueda hacerse extensiva, sin ninguna dificultad, a los trabajadores al servicio del Estado.

Se exime a las empresas, no así a las dependencias gubernamentales, de pagar la prestación a que alude la presente fracción en los casos en que en el ejercicio fiscal correspondiente no hayan tenido utilidades.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Corresponderá al empleador la carga de la prueba para demostrar tal situación, lo cual se estipulará en la ley reglamentaria.

XII. Los empleadores, cualquiera que sea su actividad, están obligados a proporcionar de modo permanente a sus trabajadores capacitación en y para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los empleadores deberán cumplir con dicha obligación.

Comentario: Se suprimió el concepto de "adiestramiento", conservándose únicamente el término "capacitación", por considerar que este último es más genérico y que comprende a ambos, y porque es de lo más común que los patrones evadan el cumplimiento de esta responsabilidad argumentando en su favor ficticias distinciones entre los dos vocablos.

Asimismo, se agregó que el otorgamiento de la capacitación se hará con carácter permanente.

XIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

Comentario: El derecho de escalafón no está contenido en el apartado "A" del artículo 123, sino que se encuentra en la fracción VIII del apartado "B", de donde se recoge para extenderlo a todo tipo de trabajo en la nueva Declaración de Derechos Sociales.

XIV. Todo contrato de trabajo celebrado en la República mexicana entre un trabajador mexicano y un empleador extranjero, para surtir efectos fuera del país, deberá ser legalizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró y visado por el cónsul de la nación donde el trabajador deba prestar sus servicios. Además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que quedan a cargo del empleador los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, así como aquellos que se generen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Comentario: Se sustituye el término "empresario" por el de "empleador", ya que con este último se cubre la posibilidad de que quien contrate sea un gobierno extranjero. También se sustituye el concepto de "autoridad municipal competente", como la encargada de legalizar este tipo de contratos, por el de "Junta de Conciliación y Arbitraje", en aras de una mayor exactitud.

Se precisan los gastos que serán por cuenta exclusiva del empleador en este tipo de contrataciones, pues mencionar genéricamente "gastos de repatriación" no comprende todas las erogaciones que se ven obligados a realizar estos trabajadores.

Con respecto a la ubicación, se integra esta disposición al conjunto de derechos individuales; hasta la fecha el precepto equivalente se localiza en la fracción XXVI del apartado "A".

XV. Tanto los trabajadores como los empleadores, sin autorización previa, tendrán derecho a coaligarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones laborales, etcétera. La personalidad jurídica de estas organizaciones no podrá quedar sujeta a ningún tipo de registro, y los actos que de ellas se deriven surtirán sus efectos plenamente.

Asimismo, trabajadores y empleadores tendrán derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo que vayan a regir en los establecimientos, empresas o dependencias.

Se reconoce como un derecho de los trabajadores y empleadores las huelgas y los paros, respectivamente.

Comentario: Se establece que las coaliciones integradas por trabajadores y empleadores con objeto de defender sus intereses podrán constituirse "sin autorización previa", posición que se refuerza con la declaración de la última parte del primer párrafo, en el sentido de que la personalidad de estos órganos colectivos no está supeditada a ningún tipo de registro por parte de la autoridad. La regulación anterior es acorde con el contenido del Convenio 87 de la OIT y acaba con una larga discusión doctrinal respecto al momento en que surge la personalidad de los sindicatos.

Por otro lado, se incorpora al texto de la Constitución el derecho a la negociación colectiva, a efecto de integrar constitucionalmente la trilogía que da lugar al derecho colectivo del trabajo.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Si bien es cierto que la negociación colectiva constituye un derecho que necesariamente deriva del derecho de sindicalización, consideramos conveniente incluirla de manera expresa.

XVI. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, cuando ésta tenga por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en el trabajo.

Serán huelgas inexistentes aquellas en que no se cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Serán huelgas ilícitas aquellas en que los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los establecimientos o servicios dependan del gobierno. Serán huelgas justificadas aquellas cuyos motivos resulten imputables al empleador.

Comentario: La presente fracción enuncia, en el primer párrafo, el objetivo genérico que debe perseguir todo movimiento de huelga, y será en la ley reglamentaria en donde se enuncien las causales específicas por las que se pueda estallar una huelga.

La vigente fracción XVIII del apartado "A" contiene los preceptos de huelga lícita e ilícita; pero al contrario de lo que se podría suponer, no los considera como términos autónomos.

En la propuesta se definen los conceptos de huelga inexistente, ilícita y justificada, para que puedan distinguirse entre sí los diferentes calificativos de la huelga, y derivar de ellos, sin necesidad de enunciarlos, los conceptos de huelga existente, lícita e injustificada.

Se suprimió la disposición contenida en la fracción XVIII del apartado "A", consistente en la obligación de dar aviso de la suspensión de labores con un número de días de anticipación (diez días) en los servicios públicos, mayor que el que ordinariamente se exige (seis días), toda vez que constituye un elemento que tiende a discriminar. Corresponderá a la ley reglamentaria establecer el plazo mínimo para dar el aviso de suspensión del trabajo en los casos de huelga; pero independientemente del número de días que se fije, deberá ser idéntico para todos los tipos de trabajo.

XVII. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Comentario: Esta fracción se conserva en sus términos, únicamente cambió su ubicación, ya que actualmente corresponde a la fracción XIX del apartado "A".

XVIII. Las diferencias y los conflictos del trabajo se sujetarán a la decisión de un órgano judicial denominado Junta de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los trabajadores, de los empleadores y uno del gobierno.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

La aplicación de la justicia del trabajo corresponde exclusivamente a las autoridades federales.

Comentario: Se subraya que la autoridad competente para conocer de las diferencias y conflictos laborales es una autoridad de carácter jurisdiccional perteneciente al Poder Judicial.[1]

Esta fracción contiene dos elementos que conducen a unificar la justicia del trabajo: del párrafo primero deriva la supresión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y del párrafo último, la eliminación de las autoridades locales jurisdiccionales del trabajo (juntas locales).

La integración de la Junta, en los casos en que el empleador sea el Estado, se determinará en la ley reglamentaria.

La federalización de la justicia del trabajo no se contrapone con la disposición contenida en la fracción II que se propone, porque constituye una excepción, constitucionalmente consagrada, a la regla general de aplicación dual (Federación-estados) de las leyes del trabajo, que se expresa en la citada fracción.

El párrafo segundo permite que los conflictos laborales dentro del Poder Judicial de la Federación sean resueltos por una vía espe-

[1] Sobre el particular, véase Fix-Zamudio, Héctor, "Consideraciones en torno a la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje", *Revista Mexicana del Trabajo*, México, abril-junio de 1974, pp. 61-83, y Carpizo, Jorge, "La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje en México", *Estudios constitucionales*, México, UNAM, 1990, pp. 219-251.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

cial, lo cual constituye una excepción que se encuentra plenamente justificada.

XIX. Ningún trabajador podrá ser despedido de su empleo, sino por justa causa y como consecuencia de una resolución de una junta competente, dictada en un juicio previo de carácter sumario; entre tanto continuará prestando sus servicios ordinariamente y percibiendo las prestaciones respectivas.

El empleador que considere que un trabajador ha incurrido en alguna de las causas de despido deberá demandar ante la junta la rescisión de la relación de trabajo. En ese mismo acto, el empleador podrá pedir que se suspenda la relación de trabajo hasta en tanto exista un laudo con carácter de cosa juzgada, siempre que se trate de alguna de las causas de despido consideradas por la ley reglamentaria como especialmente grave. La junta resolverá el incidente por separado, sobre la suspensión, sin perjuicio de continuar con el procedimiento principal para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia del despido.

La falta de observancia del procedimiento señalado, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En los casos en que el trabajador hubiere continuado prestando el servicio, si la junta resuelve que procede el despido, el empleador podrá hacerlo y únicamente estará obligado a pagar los salarios y demás prestaciones devengadas por el trabajador.

En los casos en que se hubiere suspendido la relación de trabajo, si la Junta resuelve que procede el despido, el trabajador sólo tendrá derecho al pago de los salarios y demás prestaciones devengadas. Si la Junta resuelve que no procede el despido, el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado en el servicio y a percibir el pago de los salarios vencidos desde la fecha de la suspensión hasta que se cumplimente el laudo.

La Ley reglamentaria determinará los casos en los que el empleador podrá ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización.

En los casos en que la Junta declare improcedente la rescisión de la relación de trabajo invocada por el empleador, independientemente de que se haya o no suspendido la prestación del servi-

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

cio, el trabajador podrá optar también por retirarse del empleo con el pago de la indemnización correspondiente.

Además de lo anterior, la Ley determinará los casos en que el trabajador podrá retirarse del servicio justificadamente y el monto de la indemnización que por tal razón le corresponda.

Las indemnizaciones a que se refiere esta fracción, y a cualquier otra a la que tengan derecho los trabajadores o sus beneficiarios, se calcularán con base en el salario correspondiente al día en que se cumplimente el laudo.

Comentario: Mediante este precepto se sustituye la tradicional forma de despedir a los trabajadores, teniendo como base solamente una presunción del patrón, por la figura del juicio previo al despido, con lo que se pretende garantizar un mayor grado de estabilidad en el empleo a los trabajadores. Para que sea funcional este juicio previo tendrá que ser de carácter sumario, y durante el tiempo en que éste se celebre, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios.

Debe reconocerse que este nuevo mecanismo traería consigo un aumento considerable en las cargas de trabajo de las autoridades jurisdiccionales laborales, pero esto, en todo caso, representa un problema administrativo y presupuestal, mas no jurídico, por lo que no debe constituir un obstáculo en la implantación de esta modalidad.

Se impone como sanción a los empleadores que despidan a un trabajador sin apegarse al procedimiento citado, que tal proceder bastará por sí solo para considerar el despido como injustificado.

Se prevé la posibilidad de que el empleador frente a una causa especialmente grave de rescisión, gravedad que determinará la ley reglamentaria, solicite la suspensión de la relación de trabajo, pues le resultaría muy incómodo sostener forzosamente en el empleo a trabajadores que se encuentren en el supuesto mencionado.

Se consideró prudente equiparar el laudo de la Junta que declare improcedente la rescisión como una causa justificada de retiro del trabajador, ya que en el caso de que no proceda el despido de un trabajador promovido por su empleador, resultaría inequitativo mantener por la fuerza en el empleo al trabajador, luego de una situación como la señalada.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Buscando garantizar que las cantidades que perciban los trabajadores por concepto de indemnizaciones no pierdan su poder adquisitivo por el transcurso del tiempo en el que se prolongue el juicio, a veces dolosamente por parte del empleador, se establece una disposición en el sentido de que las indemnizaciones se calcularán con base en el salario que le corresponda al puesto, el día en que se cumplimente el laudo.

XX. Los créditos en favor de los trabajadores por concepto de salarios y demás prestaciones no prescritas tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

Comentario: Consideramos más apropiado hablar de "salarios y demás prestaciones no prescritas", en vez de "salario y sueldos devengados en el último año", por tratarse de una expresión que no amerita mayor explicación.

Esta fracción, que actualmente corresponde a la fracción XXIII del apartado "A", queda ubicada dentro de la parte procesal, por hallarse íntimamente relacionada con la ejecución de laudos y con el procedimiento de embargo, aunque también podría tener su ubicación en la fracción en donde se mencionan los aspectos concernientes al salario.

XXI. Es de utilidad pública la Ley de Seguridad Social, que comprenderá los seguros de riesgos de trabajo, de accidentes y enfermedades que no sean consecuencia del trabajo, de maternidad, de guardería, de invalidez, de vejez, de cesantía en edad avanzada, de retiro, de jubilación, de muerte y de cualquier otro tipo encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y de sus familiares.

El Estado proveerá de lo necesario a los trabajadores autónomos para que éstos gocen de los beneficios de la seguridad social.

Comentario: En esta fracción encuentra su fundamento la unificación de los sistemas de seguridad social, lo que implica la desaparición de los regímenes del ISSSTE, del ISSFAM y de aquellos otros que hayan venido funcionando hasta la fecha. Esta posición es acorde con los principios doctrinarios que rigen a la seguridad social.

Se incorpora como un derecho para todos los trabajadores el relativo a la jubilación, ya que en la actualidad únicamente lo contempla el

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

apartado "B", y se extiende, tan sólo a algunos trabajadores en general, por la vía de los contratos colectivos y de los contratos-ley.

Se incluye la obligación estatal de extender los beneficios de la seguridad social a los trabajadores autónomos, con lo cual no pretendemos ir más allá de la tesis del trabajo subordinado. Estamos conscientes de que la legislación laboral, de manera genérica, no puede extenderse a este tipo de trabajadores; sin embargo, pensamos que en el ámbito particular de la seguridad social sí es posible ampliar la protección al trabajo autónomo.

XXII. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Los empleadores serán responsables de los riesgos de trabajo de sus trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio del trabajo que ejecuten; por tanto, los empleadores deberán pagar la indemnización o pensión correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o la incapacidad temporal o permanente, ya parcial, ya total, para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el empleador contrate al trabajador a través de intermediarios. Son también riesgos de trabajo, los accidentes que se produzcan durante el traslado directo del empleado, de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

En caso de accidentes o enfermedades que no sean consecuencia del trabajo, el trabajador tendrá derecho a conservar el empleo por el tiempo que determine la ley.

Comentario: Se habla genéricamente de riesgos de trabajo, quedando comprendidos en este concepto los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, se incorpora al más alto rango legal la cuestión de los accidentes que sufran en el trayecto del domicilio al trabajo, y viceversa.

b) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de dos meses después del

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

> mismo; deberán percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. Las leyes determinarán los periodos de prórroga del descanso posnatal y la forma de remunerarlos.
>
> Durante el periodo de lactancia, el cual comprende, para los efectos de esta prestación, los seis meses posteriores a la fecha del parto, se disminuirá la jornada una hora, al principio o al final de la misma, con goce de salario íntegro, para que las madres trabajadoras puedan brindar cuidados a sus hijos. Los varones gozarán de un derecho equivalente en la forma y con las modalidades que señale la Ley.
>
> Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Comentario: Tanto en el aparatado "A" como en el apartado "B" se concede, en los casos de maternidad, un descanso de tres meses; la variación entre ambos marcos jurídicos radica en la forma como se distribuye dicho descanso. A las trabajadoras en general se les concede un mes y medio antes y un mes y medio después de la fecha aproximada del parto, en tanto que a las servidoras públicas se les otorga un mes antes y dos meses después.

Aun cuando la diferencia no es de fondo, preferimos incluir en la redacción que proponemos, la segunda opción, toda vez que ésta tiene la ventaja de permitir a la madre trabajadora pasar un periodo más amplio cerca del recién nacido, lo cual es saludable familiar y socialmente.

Tal vez en la ley reglamentaria pudiera establecerse alguna disposición a través de la cual se dejara a elección de la madre trabajadora la distribución de su periodo de descanso por maternidad.

En lo que respecta a la disminución de la jornada durante el periodo de lactancia, el cual comprende, para los efectos de esta prestación, los seis meses posteriores al parto, se pretende regularizar una prestación que se ha desvirtuado en la práctica, supliendo los periodos de descanso de media hora cada uno "para alimentar a sus hijos" por una reducción temporal de la jornada (de una hora) para "brindar cuidados a su hijos". La reducción de la jornada sería al inicio o al final de la misma, mas nunca de manera intermedia.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Esta última prestación se hace extensiva a los trabajadores varones en los casos en que así lo señale la ley reglamentaria.

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

Comentario: Corresponde al inciso *d* de la fracción XI del apartado "B".

d) Se establecerán centros vacacionales y tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familias.

Comentario: Se suprime la obligación de establecer "centros para la recuperación", a la cual alude el inciso *e* de la fracción XI del apartado "A", pues se considera que puede quedar comprendido en el concepto de "centros vacacionales".

e) Los empleadores proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, cómodas e higiénicas en arrendamiento o venta. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que los empleadores hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito suficiente, oportuno y barato, para que adquieran tales habitaciones, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno, de los trabajadores, que administren los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales se administrará el citado fondo, se adjudicarán las habitaciones y se otorgarán los créditos.

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.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Comentario: Es evidente que la obligación de los empleadores de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores nunca ha tenido cabal cumplimiento, y únicamente ha funcionado en la forma de otorgamiento de créditos, de ahí que la redacción propuesta, buscando coherencia, sea en ese mismo sentido, con lo cual no se pretende retroceder en este ámbito, sino tratar de conservar en la ley suprema una prestación cuyo cumplimiento sea viable.

Este inciso necesariamente trae consigo la reunificación de los diversos organismos que existen en materia habitacional, como son el Infonavit y el Fovissste, a efecto de conservar un solo órgano en materia de vivienda de los trabajadores.

El texto del último párrafo de este inciso corresponde a la fracción XXX del apartado "A" vigente, y se incorpora aquí por referirse al rubro de la habitación.

f) El empleador estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinarias, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, en cada caso, las sanciones procedentes.

Comentario: Corresponde a la fracción XV del apartado "A" del artículo 123 constitucional, casi de manera literal.

XXIII. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito, ya sea que lo efectúen instituciones oficiales o particulares. La violación de esta disposición se sancionará con multa y prisión.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso de su familia.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Comentario: Se incorpora a esta fracción la sanción que corresponderá a quienes no le den cabal cumplimiento, a efecto de dotarla de eficacia; es decir, se pretende quitarle el carácter de norma imperfecta.

XXIV. En la ley se establecerán las disposiciones necesarias para proteger el trabajo en los casos de siniestro, entre las que deberán incluir:

a) Que afectan los derechos de la sociedad cuando el empleador sustraiga dolosamente los bienes de la empresa o dependencia.

b) Sin que medie declaración alguna, el empleador adquiere la calidad de depositario de todos los bienes de la empresa o dependencia, la cual cesará mediante declaración de la Junta. Las leyes de la materia establecerán sanciones, hasta de prisión, para aquellos empleadores que dispongan de los bienes que tenga en depósito.

c) La organización de empleadores a la que se hallen afiliados será solidariamente responsable de las obligaciones de los patrones contraídas con los trabajadores.

d) En los casos de muerte del trabajador, harán prueba plena los testimonios e informes oficiales, ante la imposibilidad de acreditar la defunción a través de los medios de prueba ordinarios.

e) Los sindicatos estarán obligados a participar en las labores de rescate, aportando la fuerza de trabajo de sus agremiados, para formar brigadas bajo la coordinación de las autoridades competentes.

Comentario: Es evidente que la fracción anterior es meramente enunciativa y corresponderá a la ley de la materia establecer las normas para los casos más relevantes de trabajo que se puedan dar como consecuencia de los siniestros.

•

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación