

191

# Revista

de

# Ciencias Económicas

PUBLICACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
CENTRO DE ESTUDIANTES Y COLEGIO  
DE GRADUADOS

---

La dirección no se responsabiliza de las afirmaciones, los juicios y las doctrinas que aparezcan en esta Revista, en trabajos suscritos por sus redactores o colaboradores.

#### DIRECTORES

**Dr. Luis A. Podestá Costa**

Por la Facultad

**Emilio Bernat**

Por el Centro de Estudiantes

**José S. Mari**

Por el Centro de Estudiantes

#### SECRETARIO DE REDACCIÓN

**Carlos E. Daverio**

#### REDACTORES

**Silvio Pascale**

**Ovidio V. Schiopetto**

Por la Facultad

**Angel Boigen**

Por el Centro de Estudiantes

**Armando Massacane**

Por el Centro de Estudiantes

---

**Año XX**

**Abril, 1932**

**Serie II, N° 129**

---

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

**CALLE CHARCAS 1835**

BUENOS AIRES

## Información Social

### MEJICO

Existían en Méjico infinidad de leyes, **Codificación del trabajo** (1) sociales, el conjunto de las cuales regulaban la vida de relación entre patronos y obreros. La diversidad hacía que la interpretación de las mismas no se ajustase siempre a la intención del legislador, naciendo de ahí serios conflictos que determinaron, en definitiva, la adopción de un Código de Trabajo que vino a derogar, acoplándolas o suprimiéndolas, las leyes existentes y dispersas.

El Código Mejicano de Trabajo tiene su fundamento en el título VI de la Constitución política del país aprobada el año 1917 sobretodo en el espíritu reflejado en los artículos del citado título. Y decimos en el espíritu porque en lo que se refiere al procedimiento de aplicación sucedía algo que, después de las tendencias de descentralización de legislación social observadas en España, es preciso que tengamos presente ya que puede constituir una lección. La Constitución de 1917 concedía la interpretación y en algunos casos la legislación de las leyes sociales a los diferentes Estados que componen la Unión Mejicana. De ahí nacieron igualmente un sin fin de dificultades que hizo que el partido del Dr. Portes Gil incluyera en su programa político la centralización en materia de trabajo.

Subido al poder el Dr. Portes Gil presentose con éxito al Parlamento unas reformas constitucionales que permitían al Congreso legislar para toda la República. Esta tendencia fué punto de partida del Código Federal del Trabajo confeccionado a propuesta del actual Presidente de la República señor Ortiz Rubio y que recientemente se ha promulgado.

Este nuevo Código comprende nueve títulos. Es obligatorio a toda la República comprendiendo a todas las clases de patronos y obreros. Los patronos están obligados a emplear obreros nacionales u obreros extranjeros de raza blanca naturalizados, hasta completar el 90 por 100 del efectivo de mano de obra que emplean.

---

(1) De *El Trabajo Nacional*, Año 63, N° 1430, Barcelona.

En los nueve títulos indicados el nuevo Código contiene las siguientes materias:

*Contratos de trabajo.* El Código reglamenta de una forma completísima el contrato de trabajo, y principalmente el contrato colectivo. Este último es obligatorio y debe concertarse con el Sindicato a que pertenezcan la mayoría de los obreros de la empresa, y debe revisarse cada dos años.

*Admisión de trabajo.* De conformidad con los principios determinados por el artículo 123 de la Constitución política, fija el Código la edad de admisión al trabajo en doce años. Se prohíbe emplear jóvenes menores de diez y seis años en trabajos peligrosos e insalubres y en trabajo nocturno. Los muchachos mayores de diez y seis años pueden concertar un contrato de trabajo sin la intervención de sus padres. Toda mujer casada puede, asimismo, concertar este contrato sin la intervención de su cónyuge.

*Duración del trabajo.* El artículo 69 del Código, de acuerdo con los principios constitucionales, establece la jornada de ocho horas excepto para los servicios domésticos y personal enfermero. Pueden realizarse horas extraordinarias, en circunstancias especiales, hasta completar tres horas por día y tres veces a la semana. Los obreros tienen derecho a una vacación pagada de cuatro días después de un año de servicio, y de seis días después de dos años de servicio. Las obreras tienen derecho a una vacación pagada de ocho días antes del alumbramiento y de un mes después de éste.

*Salarios.* Disposiciones especiales protegen los salarios y fijan reglas para el establecimiento de un salario mínimo.

*Higiene y Seguridad.* El Código reglamenta de una forma precisa las condiciones de higiene y seguridad que deben llevar las empresas industriales. Determina indemnizaciones en caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales.

*Libertad Sindical.* El Código reconoce a los patronos y a los obreros el derecho de agruparse en Sindicatos sin la autorización previa de las Autoridades. No puede constituirse un Sindicato obrero por un grupo inferior a 25 obreros, por lo menos. Las personas no mayores de edad tienen el derecho de adherirse a un Sindicato. Para constituirse legalmente un Sindicato debe haber sido registrado por el Comité de conciliación y arbitraje, organismo especial cuya creación prevé el Código.

*Conflictos de trabajo.* Con vistas a la solución de las diferencias de orden colectivo, establece el Código un Comité central y Comités regionales de conciliación y arbitraje; determina la competencia de estos organismos y establece reglas para su funcionamiento. Se determinan sanciones en relación con su actividad. Reconoce la Ley, además, ampliamente el derecho de huelga y la considera como una suspensión del contrato de trabajo.

*Clases especiales para obreros.* Varios capítulos reglamentan las clases especiales de obreros: sirvientes domésticos, marinos, obreros agrícolas, así como el trabajo de las pequeñas empresas industriales, el trabajo a domicilio y el trabajo de los aprendices.

*Sanciones.* Se determinan sanciones de carácter general para el caso de violación de las disposiciones de este Código.