

2ej. 4/6 S



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**LA RELACION LABORAL DE LOS MEDICOS
RESIDENTES.**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

DORA GUADALUPE PORTILLO PONCE



México, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

	Pág.
I N T R O D U C C I O N	1
CAPITULO I. LA RELACION LABORAL	2
A. CONCEPCIONES CIVILISTAS	12
B. RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO	26
C. VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL	64
CAPITULO II. LOS TRABAJOS ESPECIALES	85
A. CONCEPTO DE DERECHO ESPECIAL	87
B. EL DERECHO ESPECIAL COMO RESULTADO DE LA EXPANSION DEL DERECHO LABORAL	88
C. REGLAMENTACION DE LOS TRABAJOS ESPECIALES	93
D. CLASIFICACION DE LOS TRABAJOS ESPECIALES	96
CAPITULO III. LOS MEDICOS RESIDENTES	100
A. ANTECEDENTES	101
B. LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD Y SU SITUACION ACTUAL	103

C.	NORMAS ESPECIALES SOBRE EL TRABAJO DE LOS MEDICOS RESIDENTES- EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD	127
----	--	-----

CAPITULO IV.	LA RELACION IDEAL PARA EL TRABAJADOR QUE DESEMPEÑA EL MEDICATO RESIDENTE	138
--------------	--	-----

CONCLUSIONES		147
--------------	--	-----

Dentro del mismo capítulo una recopilación de todas las que atraviesa la Relación de distinción entre ésta y el formación, contenido y cumplimiento, los elementos que la conforman, rescisión y terminación.

En el capítulo siguiente una general de lo que se entiende por el para tener un amplio conocimiento de la materia.

O N

estudio está com
os cuales se tra-
lación de Trabajo
desde el punto -

plicar que es una-
omo indistintamen-
on detalle las con-
se tenían dentro de
os esfuerzos reali-
sors del Derecho -
specto la autonomía-
mbién las luchas sos
ferencia del Derecho

ulo primero se hace -
situaciones por las-
Trabajo Como son la -
ñtrato de Trabajo, su
imiento de la misma, -
an, duración, suspen--
ción.

ente se dá una visión -
de por un Trabajo Espe-
criterio del por qué se
s Sujetos denominados Mé-
iendo concepto, reglamen
estos sujetos.

secuente se realiza una -

investigación del Médico Residente en cuanto a sus antecedentes, situación actual y normas que regulan su labor; investigación realizada entre los principales afectados, por no contar con la cooperación de Instituciones y Unidades Médicas, ni de la propia Facultad de Medicina en su Departamento de Estudios Superiores; quienes demuestran una falta de aceptación al cambio favorable a los Médicos Residentes.

En el último capítulo apor^{to} mis apreciaciones sobre una serie de modificaciones, adiciones, cambios e ideas para que se opere un cambio radical dentro de la Relación Laboral de los Médicos Residentes, con beneficios tanto para ellos como para el Sector Público al cual sirven.

CAPITULO I. LA RELACION LABORAL.

A.- CONCEPCIONES CIVILISTAS.

- 1) Teoría del Arrendamiento.
- 2) Teoría de la Compraventa.
- 3) Teoría del Contrato de Sociedad.
- 4) Teoría del Mandato.

B.- RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO.

- 1) Distinción entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo.
- 2) Formación de la Relación de Trabajo.
- 3) Contenido de la Relación de Trabajo.
- 4) Cumplimiento de la Relación de Trabajo.
- 5) Elementos de la Relación de Trabajo.
- 6) Duración de la Relación de Trabajo.

C.- VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL.

- 1) Suspensión de la Relación de Trabajo.
- 2) Disolución de la Relación de Trabajo.
 - a) Rescisión de la Relación de Trabajo.
 - b) Terminación de la Relación de Trabajo.

CAPITULO I. LA RELACION LABORAL.

Es de interés especial para nuestro tema conocer el significado del Derecho Individual del -- Trabajo, al cual se le define como: "...La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del Trabajo; -- fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del -- trabajo.". (1). Por lo tanto resulta ser en con-- junto con el Derecho Protector de las Mujeres y de los Menores y la Previsión Social, el Núcleo del - Derecho del Trabajo.

El Derecho Individual del Trabajo está contenido dentro de la Declaración de Derechos Sociales de 1917 y en las fuentes formales subconstitucionales y de una manera especial dentro de la Ley, en los Tratados Internacionales, los Contratos Colectivos y los Contratos-Ley. Mas es necesario diferenciar los planos en los que se dan las fuentes formales: por un lado, la declaración, la ley y -- los tratados y por otro lado, los contratos colectivos y los contratos-ley. En el primero se consagran el mínimo de garantías que el constituyente y el poder legislativo otorgaron a los trabajadores y en el segundo están contenidos los beneficios --

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 179.

que cada trabajador tiene derecho a exigir de la empresa a la que presta sus servicios. La importancia de esta división es clara, ya que dadas las condiciones laborales, éstas están en constante cambio y la posible modificación de las fuentes formales implica un difícil y largo procedimiento, mientras que en los contratos colectivos y contratos-ley este cambio es en un lapso breve.

Ahora bien, "La vigencia del Derecho Individual del Trabajo supone la prestación de un servicio, por el cual, la relación individual de trabajo deviene la institución fundamental de nuestra rama jurídica, es ella la que provoca y determina la aplicación del Derecho del Trabajo y cuando falte, la prestación de servicios quedará regida por el Derecho Civil". (2), esto significa que si el Derecho del Trabajo tiene como fin proteger al trabajador, el cual únicamente puede ser una persona física; es indispensable para que esa protección se otorgue que el Individuo sea sujeto de una Relación de Trabajo.

Es en este instante, en donde hay que aclarar cuales son los precedentes de la Teoría de la Relación de Trabajo ya que sería incongruente aseverar que esta Doctrina, que es la fuente de los derechos del trabajador no tiene antecedentes y que carece de todo reconocimiento.

Cosa más errónea ya que su fundamento se en

(2) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 445.

cuenta en dos ideas, las cuales sirvieron de base para desarrollar y estructurar la concepción que - el legislador plasmó en 1938 y que continuó en - - 1970.

Una de esas ideas pertenecen al maravilloso jurista George Scelle y la otra al insigne maestro Erich Molitor, que fué uno de los representantes - del Derecho del Trabajo socialdemócrata salido de la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

El maestro de la Cueva nos señala que Scelle en 1922 en su libro "Derecho Obrero", escribió un párrafo inolvidable: "...Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física...". (3).

El gran jurista francés tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en -- tanto estuviese supeditado en la idea del contrato. De ahí su pronunciamiento de que "...en el mundo de la libertad habrá un tránsito del subjetivismo-contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación -

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 183.

de su energía de trabajo. El nuevo derecho romperá el hechizo dos veces milenario del Derecho Civil, y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque fué siempre la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo...". (4).

Y en consecuencia "...la relación de trabajo, dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.". (5).

El gran jurista señaló en su ideal de libertad y justicia que: "...en el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos; un estatuto, ahí donde existen contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador y que se moldea, no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y futuros, en suma, en contemplación del interés de la clase trabajadora.". (6).

(4) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 183.

(5) Idem.

(6) Idem.

" 2. El pensamiento de Erich Molitor: La escuela Alemana de aquellos años se interesó particularmente por la determinación del momento en que - principia a aplicarse el Derecho del Trabajo, un - estatuto imperativo que por proponerse preservar - la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, - no puede dejar de aplicarse...". (7).

El maestro para determinar ese momento deceía que era preciso distinguir entre el contrato - de trabajo y la relación de trabajo: "...el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación - de un trabajo futuro, mientras la segunda es la -- prestación efectiva de un trabajo...". (8).

El Derecho Laboral empieza a aplicarse desde el momento en que el trabajador ingresa a la empresa a prestar sus servicios, es decir, que la -- iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la - - aplicación del ordenamiento laboral.

"La idea del trabajo subordinado no puede - derivar de la obligación de cumplir el contrato, - pues únicamente se realiza, esto es, existe, por - el cumplimiento mismo de la obligación, por lo tanto, en el momento en que el trabajador queda enrolado en la empresa.". (9).

(7) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo, págs. 183 y 184.

(8) Ibid., pág. 184.

(9) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo, pág. 184. Citando a Erich Molitor.

Para concluir la exposición, el maestro alemán indicaba que el contrato vive dentro del Derecho Civil y que la relación de trabajo es el fundamento y finalidad del Nuevo Derecho Laboral.

De lo anterior, se deduce que una vez iniciado el trabajo -por supuesto subordinado- nada ni nadie puede impedir la aplicación del Derecho Laboral o lo que es lo mismo, el acuerdo de voluntades solamente sirve para obligar que se preste el trabajo, pero en sí la prestación efectiva del trabajo es lo que determina la aplicación imperativa del estatuto del trabajo.

El Maestro De la Cueva nos señala que en los pueblos de Occidente la Doctrina de la Autonomía de la Relación de Trabajo frente al contractualismo del Derecho Civil iba en forma ascendente pero que en parte ya ha alcanzado los lineamientos que le dió nuestra legislación, la cual ha hecho suya y la usa como medio eficaz para la liberación y protección del trabajo. "...Estamos convencidos de que el retraso de la doctrina europea está motivada por el hecho de que el derecho del trabajo de aquellos pueblos procede del derecho civil, del que nunca ha podido desprenderse...". (10).

La lucha que se emprendió en contra de la base civilista fué larga y difícil, pero la ley de 1970 solucionó esta divergencia, la que se encuentra dentro de la Declaración de Derechos.

(10) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 185.

Dentro de la Doctrina se desprende una definición de la Relación de Trabajo la cual señala -- que es "...una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de normas supletorias.". (11).

De la definición anterior resaltan cuatro importantes consecuencias; a saber: "...a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se dá el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el na-

(11) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 187.

cimiento de los derechos y obligaciones de cada -- una de las partes depende del acuerdo de volunta-- des, mientras que en la relación de trabajo, ini-- ciada la actividad del trabajador, se aplica auto-- mática e imperativamente el derecho objetivo...".- (12).

Uno de los más serios problemas a los que - se enfrenta toda disciplina es definir tal o cual- cosa, por lo que la Comisión partidaria del nuevo- pensamiento, ante lo difícil del problema, optó -- por no referirse a la Doctrina sino a la práctica, y dentro del Título Segundo denominado "Relaciones Individuales de Trabajo" Capítulo I de la Ley Fede- ral del Trabajo la definió en su artículo 20 como- sigue:

"Artículo 20. Se entiende por Relación de- Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé ori- gen, la prestación de un trabajo personal subordi- nado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera- que sea su forma o denominación, es aquel por vir- tud del cual una persona se obliga a prestar a - - otra un trabajo personal subordinado, mediante el- pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refie- re el párrafo primero y el contrato celebrado pro- ducen los mismos efectos.". (13).

(12) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. págs. 187 y 188.

(13) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma- Procesal de 1980, pág. 33.

Del texto del artículo antes transcrito claramente se desprende, que en el fondo de sus definiciones no existe diferencia alguna entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la misma Ley está definido primero el concepto de la Relación de Trabajo que en todo caso provendrá -- siempre del Contrato Individual de Trabajo, ya sea expreso o tácito, "...pues la incorporación del -- trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez -- que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.". (14). También se denota que "...la relación no sustituye al contrato de trabajo sino que lo complementa...". - (15)

En el artículo siguiente de la ley mencionada se contempla una situación de presunción en -- cuanto que señala:

"Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.". - (16).

-
- (14) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 278.
- (15) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, pág. 581.
- (16) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma-Procesal de 1980, pág. 35

Este texto implica una presunción de existencia como antes se señalaba, entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo pues "...ésta es la figura típica del Contrato de trabajo que se deriva del artículo 123, pues la prestación del -- trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc. y comprende no solo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otra". (17).

(17) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 279.

A.- CONCEPCIONES CIVILISTAS.

Un grave problema fué determinar la Naturaleza Jurídica de la Relación de Trabajo, ya que -- hasta hace algunos años, tanto la Doctrina Nacional como la Extranjera aceptaban que la Relación de Trabajo era de Naturaleza Contractual, o sea -- que se consideraba al Contrato Individual de Trabajo como un simple contrato y la problemática solamente se reducía para los doctrinarios en encuadrarlo dentro de los diferentes tipos regulados -- por el Derecho Civil.

Esta forma de ver las cosas, es decir de encuadrar la Relación de Trabajo dentro del Derecho Civil, fué acogida durante bastante tiempo, ya que desde el Derecho Romano las prestaciones de servicios se regulaban por la Institución denominada -- Contrato y por pura y llana tradición se siguió ésta por todos los maestros y tratadistas.

Fué difícil lograr establecer en las discusiones la Tesis de que la Relación de Trabajo no tenía origen y naturaleza contractual, ya que hasta los mismos escritores de Derecho del Trabajo -- mantenían y apoyaban la idea civilista, con determinadas excepciones dentro de la Doctrina Alemana, por lo que se le miraba con desagrado.

El maestro Mario de la Cueva nos dice al -- respecto que: "El problema de la Naturaleza de la Relación Individual de Trabajo tiene importancia -- fundamental en la vida del Derecho del Trabajo. -- No es una cuestión terminológica, ni es tampoco un simple problema de clasificación de una figura ju-

rídica; es un asunto que importa a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, a su fundamento y a su finalidad." (18).

Las únicas fuentes de las obligaciones eran la ley y el contrato y por consecuencia las obligaciones de trabajadores y patrones solo nacían de un contrato, pretender asegurar una idea distinta hubiera significado en primera una confusión grave y en segunda no tendría apoyo ni seguidores, por lo que el surgimiento de Teorías en las que se aseguraba y "comprobaba" que la Relación de Trabajo pertenecía al marco del Derecho Civil no se hicieron esperar enmarcando a la Relación dentro de los contratos de: Arrendamiento, Compraventa, Sociedad y Mandato.

Claro está que hubo dudas al respecto de estas Teorías, más esas críticas nunca maduraron en una verdadera doctrina acabada.

1).- TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.

Los antiguos romanos situaron al Contrato de Prestación de Servicios Personales junto al Contrato de Arrendamiento y el Código de Napoleón lo situó en el Capítulo de Arrendamiento de Domésticos y Obreros, bajo el rubro de "Arrendamiento de Servicios", definiéndolo como "...un contrato por virtud del cual una persona se compromete a traba-

(18) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 446.

jar durante un tiempo para otra mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario." (19).

Esta teoría fue la más difundida y aceptada de las doctrinas y Marcel Planiol fué uno de sus más aferrados seguidores.

"Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones -- inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así como se han acostumbrado a llamarle Contrato de Trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le emplea continuamente en el mundo parlamentario, pero que, en Derecho no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que, por lo menos, se tenga el cuidado de decir de cuál de ellos se trata... Este contrato de arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas." (20).

(19) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. t. I, pág. 512.

(20) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 447. Citando a M. Planiol.

Planiol tuvo varios seguidores entre ellos Carlos García Oviedo, más a principios de siglo la teoría empezó a ser presa de ataques y críticas como la del tratadista alemán Philipp Lotmar, quien sostuvo que el contrato de trabajo no podía reducirse al contrato de arrendamiento, porque la energía de trabajo del obrero no formaba parte del patrimonio y, en consecuencia, no podía ser objeto de un contrato. Y dijo: "En el arrendamiento, como en la compraventa, la cosa se separa del arrendador o vendedor, para quedarse bajo la posesión del arrendatario o comprador. En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente a la persona que desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. Además, la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El trabajador promete una actividad lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor.". (21).

El maestro De la Cueva señala que P. Lotmar no desglosó lo suficiente su punto de vista, ya que si el contrato de trabajo no puede ser un contrato de arrendamiento, y la energía de trabajo no se separa de la persona y además no está dentro del patrimonio de ésta, lógico es deducir, que debió aclarar que la energía de trabajo no podía ser considerada como un acto contractual, más no fue -

(21) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 447. Citando a P. Lotmar.

así Lotmar solo se concretó con criticar la teoría antes mencionada.

Claro está que sus objeciones y desacuerdos no fueron únicos ya que hay que tener presente que "La esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con ellos y que debe ser devuelta al terminar el arrendamiento; ahora bien, esta devolución no es posible en el contrato de trabajo, pues la fuerza de trabajo desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.". (22).

2).- TEORIA DE LA COMPRAVENTA.

El procesalista Francesco Carnelutti fué el escritor que más se esforzó por demostrar que el Contrato de Trabajo podía ser incluido dentro de la modalidad del contrato de Compraventa y para tal efecto el ilustre maestro de la Universidad de Milán estudió la Naturaleza del Contrato cuyo objeto era el suministro de Energía Eléctrica; la doctrina consistía en diferenciar la energía misma de su fuente productora, ya que el simple objeto del contrato no es la fuente de energía, (hombre en sí) sino la energía misma, (fuerza de trabajo) y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe regresarse la cosa que se recibió, lo cual no puede pasar con la -

((22) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 448.

energía eléctrica que se recibe. Ahora bien, la energía eléctrica solo puede ser objeto de un contrato de compraventa.

F. Carnelutti trató por accidente el Contrato de Trabajo más su estudio tiene bastante valor porque analiza el contrato y lo compara con el contrato de suministro de energía eléctrica y encuentra una situación parecida: ya que el individuo no puede -en su persona física- ser materia de contratación, resulta que solo su fuerza de trabajo es el objeto de contratación lo cual viene siendo "la energía".

Carnelutti señala: "Responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, esto es, su cuerpo mismo; la energía, empero, sale de él y no entra más." (23).

El ataque que tuvo que soportar y enfrentar el profesor milanés fué bastante duro, ya que las críticas a su exposición tenían bastante fundamento como en la que le señalaron que el Derecho Civil divide las obligaciones en: obligaciones de hacer y obligaciones de dar; ahora bien la prestación de servicios personales del trabajador está catalogada como una obligación de hacer y en cambio la obligación del vendedor es de dar la cosa -objeto de la compraventa y ceder la posesión del mismo. A lo cual contestó: "Lo que ocurre es que-

(23) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 448. Citando a F. Carnelutti.

se confunde la prestación, que es el contenido de la obligación estatuida en el contrato, con el objeto de la prestación. Se dice que el trabajador está obligado a hacer y el vendedor a dar. Pero el dar consta de dos elementos la prestación y su objeto y lo mismo ocurre en el hacer, solamente que en este segundo caso, por defecto en el análisis - se confunde de ordinario, absorbiéndose el objeto en la prestación. El vendedor, cuando dá, se apresta a hacer, deja que la cosa sea tomada por el comprador y de la misma manera el trabajador, cuando hace se apresta a dejar que su energía sea utilizada por el patrón. Aún aquí, una es la prestación y otro su objeto, y si éste no es el hombre, no -- puede ser sino una cosa.". (24).

Es importante agregar que en los dos extremos (energía y prestación de energía de trabajo) - existe analogía, porque: "La diversidad de campo, - la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, amerita, sin duda una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente, la comprobación de la unidad del género. Este será, pues, el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a saber, - que también la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana solo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiva exteriorizándose al salir del cuerpo

(24) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 449. Citando a F. Carnelutti.

humano, y no se diga que, por su origen humano, no puede ser vista como una cosa, porque cosa son los cabellos que se le venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo.". (25).

Suponiendo que la relación individual de -- trabajo fuera un simple contrato regido por el Derecho Civil, F. Carnelutti sería el único que se -- habría acercado más a la verdad, ya que su doctrina es un gran esfuerzo y el mejor de todos sus colegas civilistas al tratar de someter a la relación de trabajo a una figura tradicional del Derecho Civil.

El profesor italiano tuvo que admitir que -- la energía humana solo puede ser considerada una -- cosa y ser susceptible de contrato única y exclusivamente cuando se "objetiviza exteriorizándose", -- pues bien, tenemos que hacer notar que si la energía humana se observa en el plano de categoría de -- cosa estaremos frente a una "audaz" conclusión, pero ante una degradación misma del trabajo.

Mario de la Cueva opina que: "...la comparación con los cabellos o el esqueleto no es acertada, porque son objetos desprendidos de la persona humana, en tanto, la energía de trabajo, al momento de nacer la relación jurídica, reside en el -- cuerpo humano.". (26).

(25) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 449. Citando a F. Carnelutti.

(26) Ibid., págs. 449 y 450.

3).- TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD.

Hubo dos defensores de la Tesis de que el Contrato de Trabajo era un Contrato de Sociedad; - Chatelain y Valverde. La doctrina que predominó - fué la del profesor francés que resulta más comple - ta, y por tanto nos referiremos a ésta.

Se afirma que el contrato de trabajo existe y se utiliza básicamente en la gran industria (em - presa) y para poder estudiarlo es necesario saber - que significa ésta. Chatelain señala: "Considerado en su aspecto puramente Económico, un estableci - miento industrial es algo complejo, que responde - a cierta unidad. Es, ante todo, un grupo de hom - bres y su funcionamiento es una combinación de ac - tos que tienden a un fin común, la producción de - objetos: Unión, armonía de actividades de muy di - versos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habi - lidad técnica, coordinación y subordinación de ac - tos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el - máximo rendimiento, disciplina para mantener la - coordinación y subordinación necesarios al éxito - de la obra común, tal es la empresa industrial." - (27).

Señala el mencionado autor que un somero -- análisis sobre las relaciones entre trabajadores y patronos nos muestra que si existe un contrato de - sociedad, ya que este contrato para su conforma -

(27) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Tra - bajo. t. I, pág. 450. Citando a Chatelain.

ción necesita de dos elementos: una obra común de varias personas que aporte algo cada una de ellas y la división común de alguna cosa.

Por lo que respecta al primero de los elementos, (aportación) unos aportan su iniciativa, - conocimiento de clientela, talento organizador, actividad intelectual, en resumen su industria y su capital, otros su aportación consiste en dar fuerza, habilidad profesional, en resumen su industria.

En lo que toca al segundo elemento, (división) éste consiste en el beneficio, el cual puede ser de dos maneras; beneficio de la industria y beneficio del patrono. El primero resulta de dividir entre patronos y trabajadores el deducible de la venta de los productos: los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los impuestos, - etc., y el segundo se obtiene descontando del anterior beneficio el salario que se paga a los obreros.

Chatelain una vez expuesta su idea, se dedicó a recopilar todas las observaciones hechas a ésta con el objeto de darles contestación. "El patrono aparece como el único propietario de los medios de producción y de los productos, tanto de los que están en vía de elaboración, como de los ya fabricados; la parte de los obreros es, por otra parte, fija y se paga adelantada por el patrono; el obrero, finalmente, no corre riesgo alguno. Estas objeciones son resultado de un análisis superficial: a) Por lo que a la primera concierne, lo que ocurre es que los trabajadores venden al patrono, desde que se inicia el proceso de producción, la par-

te que les corresponde en la propiedad de los productos elaborados, pacto que en nada se opone a la idea de sociedad. b) Por la misma razón la parte de los obreros es, por regla general, fija y se paga por adelantado; puede, empero, pactarse que, -- además de esa parte fija, les corresponda lo que se llama participación de las utilidades. c) No es exacto que los obreros no corran riesgo alguno, -- pues, desde luego, se encuentran todos los casos de suspensión de los trabajos, días durante los cuales nada reciben; la afirmativa podría ser exacta si los trabajadores obtuvieran su salario cualesquiera que fueran las circunstancias, pero ningún contrato, ni el de sociedad, ni el de arrendamiento, pueden hacer que el trabajador no esté expuesto a ciertos riesgos; pues que, ¿no es un riesgo estar expuesto a ser despedido a cada instante por el hecho de que vaya mal el negocio?. Y ¿qué decir del cierre definitivo de una fábrica, de las reducciones de salarios y del reajuste parcial?. -- ¿Cómo se excluyen por otra parte, con la idea de arrendamiento, estos posibles riesgos?.". (28).

De la Cueva nos señala que hubo infinidad de críticas a esta doctrina y en su obra nos señala la siguiente: "Desde un punto de vista jurídico, no podía hablarse de contrato de sociedad entre -- trabajadores y patrones, porque la sociedad supone la creación de una nueva persona; pero la objeción no tenía consistencia, pues si bien la sociedad es una persona jurídica distinta de los socios, no --

(28) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 451.

ocurre lo mismo con la asociación, según..... lo -
previsto en el artículo 253 de la Ley General de -
Sociedades Mercantiles." (29).

La Doctrina Chatelain tiende a ser un bosquejo económico de la producción y no una explicación jurídica del contrato de trabajo, según apunta el maestro De la Cueva, ya que existen notables diferencias entre el contrato de trabajo y el de Sociedad; en el contrato de trabajo existe un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, mientras que en el contrato de sociedad solo hay un trabajo en común; el contrato de trabajo en realidad es una relación contractual pues supone una relación de acreedor a deudor entre patrono y trabajadores, en tanto en el de Sociedad las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios.

4).- TEORIA DEL MANDATO.

La adjudicación de que fue objeto el contrato de trabajo de que era un contrato de mandato tuvo bastante apoyo entre los civilistas, como era ya común de que todas las doctrinas se aceptasen; pero al igual que las otras, ésta terminó por ser desechada.

La realidad de ese entonces, era entender al mandato como un simple contrato en el cual una persona le confía a otra sus asuntos y ésta se ha-

(29) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 451.

ce cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera, parece tener similitud pero en realidad no la tiene. La diferencia que prevalece es la que señala que el mandato tiene como objeto principal la realización de actos jurídicos en tanto que el contrato tiene un fin muy distinto. El mandato puede ser gratuito u oneroso, en tanto el contrato de trabajo jamás podrá ser gratuito, pues existe un principio universal el cual reza que "Todo trabajo debe ser remunerado", por otro lado el mandato solamente puede ser para determinado asunto o para cinco o seis o "X" número lo cual supone la ocasionalidad del mismo, mientras que la esencia del contrato de trabajo presupone la permanencia en éste.

Todas las situaciones enunciadas en el párrafo anterior contribuyeron -entre otras más- a descartar la aseveración de que el contrato de trabajo era un mandato, logrando con esto que fuera descartada.

Con la exposición de esta Teoría se concluye el Panorama Histórico, el cual sirvió para desechar de plano cualquier infiltración civilista al marco laboral, solamente considero importante mencionar el pensamiento del Maestro De la Cueva al respecto:

"...El Derecho del Trabajo difiere esencialmente del Derecho Civil, por sus fundamentos y en sus propósitos. El Derecho del Trabajo no es un Derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre; sus preceptos e instituciones tienen como finalidad inmediata, no solamente proteger la

energía humana de trabajo, sino, más bien, asegurar a cada hombre una posición adecuada, esto es, el Derecho del Trabajo constituye, no reglas para regular la compra-venta o el arrendamiento de la fuerza de trabajo, sino un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna. Por eso es que la semejanza de las instituciones no puede resolver los problemas, porque la esencia de las mismas instituciones es distinta.". (30).

(30) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 453.

B.- RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO.

Las normas fundamentales del Derecho del -- Trabajo fueron elevadas al rango de Derecho del -- Trabajador y de la Clase Obrera, en el momento en que se terminó la Segunda Guerra Mundial, es decir, en la Postguerra. La Constitución Alemana de Weimar fué una de las precursoras, que realizó la -- proeza de romper las ataduras que ligaban al Derecho del Trabajo con el Derecho Privado.

Los tratadistas alemanes pusieron en duda -- el carácter privatista del Derecho Laboral y fué -- Gustavo Radbruch el que sustentó la Teoría del Debilitamiento de la distinción entre el Derecho Público y el Derecho Privado y de la Interpretación de los Estatutos.

En las observaciones realizadas por Erich -- Molitor, sobre la Teoría del Contrato Individual -- de Trabajo se encontraron bastantes dudas acerca -- de la Naturaleza Contractual de la Relación de Trabajo, por lo cual se llevaron a cabo revisiones, y se llegó a comprender la dificultad para explicar la Relación de Trabajo por medio de la figura del contrato.

Molitor, analizó la ejecución de la Rela-- ción Laboral, su formación y la manera como se pre-- paraba y determinaba su contenido, llegando a concluir que la Relación Laboral estaba perdiendo su naturaleza de contrato.

Los estudios realizados por el Profesor Ale-- mán fueron tomados en consideración por la Doctri--

na con cierto recelo, pero poco a poco se fueron -
cristalizando hasta tomar forma congruente.

1).- DISTINCION ENTRE CONTRATO DE TRA BAJO Y RELACION DE TRABAJO.

La Escuela Alemana comprendió la inutilidad de los civilistas para mantener dentro de su marco a la Relación de Trabajo y se propusieron estudiar esta figura jurídica en su realidad con el único - fin de descubrir su verdadera y real naturaleza -- con sus verdaderos caracteres.

Desde un punto de vista puramente formal resultaría fácil "acomodarle" una definición a la Relación de Trabajo; a vía de ejemplo, tenemos que - cuando tratamos de definir la hipoteca, la compra-venta o el arrendamiento, simplemente acudimos a - la que nos proporciona el Código Civil en determi-nado artículo y de la cual partimos y tomándola como base ésta se va estructurando la figura jurídi-ca correspondiente y se llega por fuerza a la con-clusión de que solamente existe un solo contrato - de hipoteca, de compra-venta y de arrendamiento -- con características generales y cuya formación y - efectos son idénticos, con variantes en los míni-mos detalles como por ejemplo: el monto de la obli-gación que garantiza -en el caso de la hipoteca- y el predio que lo reporta, e igualmente sucede en - la compra-venta y en el arrendamiento o en general en cualquier contrato dependiente del Derecho Ci--vil.

Por lo tanto para conocer la Naturaleza y -

Los Efectos de los Contratos enunciados anteriormente, es suficiente leer las definiciones legales, así como sus explicaciones correspondientes que -- dan legisladores y tratadistas.

"Aparentemente podría hacerse otro tanto -- con la Relación Individual de Trabajo, máxime que la Ley... la define como un contrato; solamente -- que corremos el riesgo de que las nociones abstractas que alcancemos, fracasen en la realidad...". - (31)

El Derecho del Trabajo es un Derecho en formación, su fundamento y propósito son reconocidos -- universalmente, más en algunos aspectos aún se encuentra en pugna con el Derecho Civil.

Si tenemos en consideración que el ámbito -- personal del Derecho Laboral todavía se está discutiendo, existen actividades que pertenecen al Derecho del Trabajo, pero otras son inciertas y así el Derecho Civil aún no las excluye de su dominio. - Por lo tanto y ante esta situación tan particular -- del Derecho del Trabajo tenemos que los efectos no son siempre idénticos.

"En aquellas ramas de la actividad en las -- cuales la aplicación del Derecho del Trabajo ha alcanzado lo que podríamos llamar su máximo desarrollo, aparece nuestro estatuto con sus mejores ca -- racteres; pero en cambio, cuando el Derecho del -- Trabajo principia a extenderse a otras actividades sus caracteres son diferentes; en el caso primero,

(31) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 454. Citando a Erich Molitor.

vive el Derecho del Trabajo en plenitud, en el segundo, va formándose y tiene, que admitir necesariamente su imperfección, y por tanto, conceder al Derecho Civil lo que niega en el primero de los su puestos.". (32).

En resumen ésta es la razón por la que la - Relación de Trabajo no siempre presenta las mismas características en cuanto a su forma, contenido y efectos, por lo tanto es sumamente difícil crear - un tipo único de Relación de Trabajo.

El Código Civil del Distrito Federal Vigente en el artículo 1794 nos indica que para la existencia de un contrato es necesaria la concurrencia de dos elementos: consentimiento y objeto que pueda ser materia de contrato; el artículo 1796 nos - señala que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde ese momento las partes - están obligadas a cumplir lo pactado.

El perfeccionamiento de los contratos determina la aplicación íntegra del Derecho Civil a la - Relación Jurídica que se ha creado y en el caso de que surja el incumplimiento por cualquiera de las partes se puede recurrir a la ejecución forzosa, - esto es, que por el simple hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan definitivamente fixa las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho o acto posterior para la existencia de esas obligaciones.

La situación que se plantea en el párrafo -

(32) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Tra-
bajo. t. I, pág. 455.

anterior es inaplicable en la Relación de Trabajo, pues tenemos que los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo principian a producirse solamente desde el momento en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de tal manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo se producen cuando el trabajador cumple en realidad su obligación de prestar un servicio y no solo por el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, más claro; "La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que solo se realiza, esto es, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono." (33).

Mario de la Cueva nos señala que Molitor se fijó en uno de los efectos de la Relación de Trabajo, ya que en el párrafo transcrito anteriormente expresa que por el sólo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración no surgen ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. Por consecuencia y en tanto el trabajador no empieza el servicio o trabajo, no está obligado a obedecer al patrono, ni éste tiene derecho a mandarlo a aquél. En cambio en el momento que se inicia la prestación del servicio o trabajo emerge una situación general denominada subordinación.

(33) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 455. Citando a Erich Molitor.

Hay que tomar en consideración que el Derecho Laboral cobra únicamente actualidad en la prestación del servicio y es cuando éste toma en consideración no al origen de la relación de trabajo si no a la prestación del servicio en sí.

Se debe tener en cuenta la posibilidad de - que una relación de trabajo sea nula o que haya sido impuesta por medio de coacciones, y sin embargo, mientras persista la prestación del servicio el Derecho del Trabajo debe cumplirse.

En consecuencia, existe una diferencia entre la Relación de Trabajo y los Contratos de Derecho Civil; en los Contratos la producción de los efectos jurídicos y su aplicación dependen única--mente del acuerdo de voluntades, en tanto en la Relación de Trabajo solo se cumplimentará a través - de su ejecución.

"...La razón de esta distinta condición nos parece, radica en la circunstancia de que el Derecho Civil, en su parte de obligaciones y contratos, está destinado a regular el tránsito de las cosas - de un patrimonio a otro y, por tanto, tiene que -- partir de un acuerdo de voluntades; este acuerdo - de voluntades es el objeto de la protección legal - y tiene que ser así, porque nadie puede quedar - - obligado sino en la medida de su voluntad. El Derecho del Trabajo protege a la persona del trabaja--dor, independientemente de su voluntad o de la del patrono y por eso rige imperativamente la presta--ción de servicios, con independencia de su origen; o dicho en otros términos, la esencia del Derecho - del Trabajo está en la protección al hombre que --

trabaja, independientemente de la causa que haya -
determinado el nacimiento de la Relación Jurídica.”
(34).

En los dos párrafos anteriores se explica -
lo necesario que es diferenciar los contratos del -
Derecho Civil y la Relación de Trabajo, y que el -
primero, es decir, el simple acuerdo de voluntades
para la prestación de un servicio, sea solamente -
la condición para que el trabajador quede enrolado
en la empresa, enrolamiento que a su vez, determi-
na la formación de la Relación de Trabajo, y por -
consecuencia la producción de efectos normales que
el Derecho del Trabajo atribuye en sí no al acuer-
do de voluntades sino a la mera prestación del ser-
vicio.

La Doctrina nunca se fijó en esta caracte-
rística de la Relación de Trabajo que la diferen-
cia de los Contratos de Derecho Civil y no se dió
por enterada de que la primera solamente se comple-
ta por el hecho real de su cumplimiento y de que -
es la prestación de servicios y no el acuerdo de -
voluntades lo que determina que el trabajador que-
de amparado por el Derecho del Trabajo.

Con la exposición anterior de la distinción
entre las figuras contrato y Relación de Trabajo, -
no pretendemos afirmar que un acuerdo de volunta-
des para la prestación de un servicio (un contra-
to) está desprovisto de efectos, ya que resultaría
un acto inútil. Los efectos mencionados son: por-

(34) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Tra-
bajo. t. I, pág. 456.

parte del trabajador; la obligación de ponerse a disposición del patrón para que éste utilice la fuerza de su trabajo prometido. Por parte del patrón; la obligación de permitir al trabajador el desempeño de su empleo que se le hubiere conferido, con el fin de obtener las ventajas económicas que se pactaron en el contrato o que se regulan en la Ley, y la falta de cumplimiento de estas obligaciones produce consecuencias de carácter jurídico.

La situación que resulta de las ideas antes enunciadas es que lo fundamental de la figura jurídica que estamos estudiando sea la Relación de Trabajo y no así el acuerdo de voluntades que en dado caso puede no haber.

De esta situación surge el concepto que según el maestro De la Cueva es: "...el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.". (35).

Con la idea anterior se comprueba la plena autonomía del Derecho Laboral, ya que depende de un hecho cualquiera que haya sido la voluntad del patrono y trabajador. Cosa contraria sucede en el Derecho Civil el cual se encuentra ligado en su aplicación a la voluntad de los particulares.

La existencia de la Relación de Trabajo depende no de lo que las partes hayan pactado, sino de la situación real en que el trabajador se en-

(35) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 457.

cuentra situado en la prestación de servicio y es porque la aplicación del Derecho del Trabajo depende de cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De lo cual resulta erróneo pretender -- juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo -- con lo que las partes hubieren pactado, pues si -- las estipulaciones consignadas en el acuerdo de voluntades no corresponden a la realidad de la prestación del servicio, carecerán de valor.

En este orden de ideas queda una vez más demostrada la Naturaleza del Derecho del Trabajo, ya que si el trabajador y el patrono pudieran pactar que sus relaciones deben regirse como una relación civil, el Derecho del Trabajo dejaría de ser un Derecho Imperativo ya que su aplicación dependería -- de la voluntad de las partes siendo lo correcto -- adecuarse a la hipótesis.

Por lo tanto, se ha denominado al Contrato de Trabajo Contrato-Realidad, pues existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y también porque ésta resulta del hecho mismo del trabajo y no el -- acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia.

2).- FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Habiendo señalado la existencia de una distinción entre la Relación de Trabajo (conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación

de un servicio) y el contrato de trabajo (acuerdo de voluntades), es de vital importancia señalar -- cual es el papel que realiza o debe realizar el -- acuerdo de voluntades o bien, dejar asentado si es válido en nuestra legislación que la relación esté conformada cuando falte la voluntad del patrono o del trabajador.

En primer lugar, la Relación de Trabajo es imposible que se dé sin la existencia de la voluntad del trabajador ya que el artículo Quinto Constitucional señala en su párrafo Tercero que: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales -- sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, ...". (36).

Con lo señalado dentro de la Carta Constitucional tenemos que éste es un Derecho del Hombre -- y el Derecho del Trabajo lo respeta para evitar -- transformar al individuo en esclavo.

En segundo lugar, por lo que respecta al -- consentimiento del patrono, surgen dificultades, -- ya que como se mencionó con anterioridad no es fácil reducir a un solo tipo la Relación Individual de Trabajo en razón de que el Derecho del Trabajo es un Derecho que está en formación y por lo cual no produce en todos y cada uno de los casos sus -- efectos totales. Ahora bien, nos vamos a encontrar con tres diferentes casos: a) La situación de que en algunas actividades la voluntad del patrono concurre a la formación de la Relación de Trabajo;

(36) Constitución Política de los Estados Unidos -- Mexicanos, 1917. (México).

b) En donde solo es un supuesto dentro del ordenamiento jurídico; y c) la que se encuentra dentro de la gran industria y por las condiciones particulares de la Ley Laboral, la voluntad del patrón no concurre a la formación de la Relación de Trabajo.

En el primer caso, para una mejor comprensión citaremos ejemplos: uno de ellos es el servicio doméstico, el cual para su conformación requiere de un acuerdo de voluntades como elemento previo a la formación de la Relación de Trabajo, este acuerdo está precedido por una investigación de la conducta y laboriosidad del empleado doméstico. En este caso hay una contratación individual de persona a persona; otro ejemplo sería dentro de la pequeña industria en donde el fenómeno es parecido y en el cual tenemos que el patrón es la persona que contrata a todos y cada uno de sus trabajadores en persona.

En el segundo caso, se presentan dentro de la gran industria en la que la Relación de Trabajo resulta ser un fenómeno muy complejo, porque con excepción de los altos empleados casi nunca el empresario se entera quien labora para él, ya que por lo general los encargados de realizar las contrataciones son subalternos y en la mayoría de los casos el ingreso de los trabajadores a la empresa mediante una oferta pública de trabajo la cual puede ser aprovechada por cualquier persona que se considere apta para el puesto.

"...Salandra ha sostenido que el Contrato de Trabajo, en la gran industria debe ser colocado en regla general, entre los contratos llamados de-

adhesión, la naturaleza jurídica de estos contratos está en discusión y son varios los autores que sostienen que en realidad, no constituyen un contrato...". (37).

Así mismo León Duguit escribió sobre la sorpresa que le produjo presentarse en los restaurantes automáticos de la Ciudad de New York, y preguntarse como se produce el acuerdo de voluntades - - (que es un elemento necesario) para que se realice la compraventa.

Aún así los estudiosos del Derecho Civil -- afirman que existe acuerdo de voluntades.

En el tercer caso, dentro de la legislación laboral contamos con un principio denominado "Cláusula de Exclusión de Ingreso" o también llamada -- "Cláusula Sindical", la cual nos sitúa frente a -- frente con la voluntad del patrono, ya que ésta resulta innecesaria para que se conforme la Relación de Trabajo y también es posible que se forme dicha relación sin su consentimiento.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo señala: "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como -- trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...". (38).

(37) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. 1, pág. 460.

(38) TRUEBA URBINA, Alberto. y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma- Procesal de 1980, pág. 184.

Este artículo es facultativo ya que delega al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo proponer a una persona, en el caso de que exista una vacante dentro de la empresa, y el patrono está obligado a aceptarla, con la única salvedad de poder rechazar esa imposición si tiene una causa justificada de ineptitud o falta de honestidad del trabajador impuesto. Si se llega a admitir esta oposición -la cual debe ser ante las Autoridades del Trabajo- se debe a que es una causa de disolución de la Relación de Trabajo y no por principios de contratación, ya que sería ilógico que la ley no autorizara su aplicación al ingreso del trabajador a la empresa.

Por consecuencia es importante señalar que "...la posibilidad de que un trabajador ingrese en una empresa, en la que rija un contrato colectivo de trabajo con cláusula de exclusión de ingreso, depende, no de la voluntad del empresario, sino del sindicato titular del contrato colectivo. Nos parece, por tanto, que es imperativo concluir que, en estos casos, no puede existir un contrato de derecho civil, pues, para este estatuto, resulta inadmisibles la existencia de un contrato que no tiene como base la libre voluntad de las partes." (39).

Es necesario analizar con detenimiento algunas posibles objeciones, como sería que la cláusula antes mencionada es una limitación que el patrono se ha impuesto, por voluntad, a su libertad pa-

(39) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 461.

ra seleccionar a su personal, mas resultaría irreal aceptarlo.

La Cláusula de Exclusión de Ingreso, en realidad suprime la libre selección del personal por parte del patrono y éste se puede decir fué un derecho que se obtuvo por medio de varias luchas realizadas por los sindicatos de trabajadores y para que se aplicara a las empresas se realizaron una serie de huelgas.

Las Autoridades del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje por Ley tienen autorización, en ciertos supuestos de fijar el contenido del Contrato Colectivo, y en diversas ocasiones sin tomar en consideración la opinión del empresario incluir la multicitada Cláusula en los contratos colectivos de diferentes empresas.

Otra objeción -segunda- sería que la Cláusula de Exclusión de Ingreso no está generalizada como para permitir una inclusión pormenorizada dentro de todos y cada uno de los contratos, pero por otra parte esta Cláusula ya se encuentra dentro de un gran número de Contrato Colectivos de diferentes empresas dentro de las que se encuentran las más importantes y vá ganando día con día extensión y es por demás notorio que para juzgar la naturaleza jurídica de una institución compleja debe estar se a lo que dicta la nueva realidad que se está imponiendo y no a los restos antiguos de una situación.

Estas objeciones solamente podrían llevarnos a asegurar que para la existencia de la Relación de Trabajo existe en unos casos, el previo -

acuerdo de voluntades, en tanto en otros, no existe ni es necesario.

Ahora bien, si se quiere tener una idea unitaria de la figura jurídica y si se ha demostrado que la voluntad de alguna de las partes de la relación no realiza papel alguno (en determinados casos), podemos percibir que en otro porcentaje la voluntad del patrono se manifiesta por medio de intermediarios, los cuales ofrecen trabajo al público en favor del empresario, por lo que "...resulta más lógico, puesto que la noción de contrato no -- sirve para explicar la integridad del fenómeno, ha cerla a un lado.". (40).

La tercera objeción la constituye el hecho de que la Cláusula de Exclusión de Ingreso significa una delegación de facultades, en virtud de la cual el patrono delega en el sindicato la atribución de seleccionar al personal, más aceptar esta situación sería desvirtuar el fin que persigue la citada cláusula.

Dichas finalidades son robustecer al sindicato, contribuir a la unidad de los trabajadores de la empresa donde prestan sus servicios y el fundamental, impedir el ingreso de personas desleales a la empresa que van en contra de los intereses -- profesionales de los trabajadores.

"...las relaciones obrero-patronales son -- complejas; en algunos casos, cuando únicamente --

(40) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 462.

existen relaciones individuales de trabajo, pueden admitirse, aún usando la ficción que emplean los profesores de Derecho Civil para los Contratos de Adhesión, que la Relación Individual de Trabajo -- tiene origen contractual. Pero, cuando además de las relaciones individuales existe la colectiva y en ella está incluida la Cláusula de Exclusión de Ingreso, la ficción de origen contractual de la Relación Individual de Trabajo es imposible. El error principal de los críticos de la doctrina de la Relación de trabajo es no juzgar el problema en su integridad; no sostenemos que la relación nunca tiene origen contractual, pues a la inversa, hemos afirmado que, en distintas oportunidades, la Relación de Trabajo proviene de un acuerdo entre el -- trabajador y el patrono; nuestra afirmación esencial es que, en otras hipótesis y particularmente en la gran industria, la Relación de Trabajo no -- procede de un acuerdo de voluntades. En estas condiciones, cobra fuerza la idea de Molitor: El ingreso del trabajador en la empresa, cualquiera sea su causa, determina la aplicación del Derecho del Trabajo a la relación jurídica creada; este ingreso puede expresarse en los términos, enrolamiento o enganche, que no pretenden hacer referencia a un origen determinado de la relación de trabajo; o -- bien, la prestación de un servicio personal con -- vínculo de subordinación, cualquiera sea su origen, determina la aplicación del Derecho del Trabajo.".

(41)

(41) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, págs. 462 y 463.

3).- CONTENIDO DE LA RELACION DE TRABAJO.

Dentro del análisis realizado a la formación de la Relación de Trabajo concluimos que no necesariamente a la Relación de Trabajo la precede un acuerdo de voluntades y con este dato se justificaría la aseveración de que el contenido de la misma no siempre tiene un origen contractual, mas es pertinente analizar por separado el problema.

En tiempos pasados el contenido de las cláusulas de los diferentes contratos eran impuestas por el patrono y no había la posibilidad remota de ser objeto de discusiones, de donde resulta que el Derecho del Trabajo surge para suprimir esa falsa libertad de contratación, más no obstante, se sostiene que el contenido de la Relación de Trabajo resulta de un libre acuerdo de voluntades.

Es necesario señalar hasta que punto resulta errónea esta idea y hasta donde, por consiguiente, puede afirmarse que el contenido de la Relación de Trabajo es de origen contractual.

Si acudimos primeramente al texto legal, éste nos indica dentro de su articulado lo siguiente:

"Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito..." (42) y el subsecuente nos indica las condiciones de trabajo que debe contener dicho escrito y que son: "1. Nom

(42) TRUEBA URBINA, Alberto. y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma-
Procesal de 1980, pág. 36.

bre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto -- del salario; VII. El día y el lugar del pago del salario; y VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, y vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón." (43).

En la lista antes enunciada tenemos que la ley solo señala alguna de las más importantes condiciones de trabajo, quedando fuera varias como: antigüedad, jubilación, prestaciones, aguinaldo, etc.

Con lo anterior se demuestra que no precisamente la voluntad de las partes es la que determina todo el contenido de la Relación de Trabajo, -- más esto tiene una disculpa, ya que si se reglamentara en la Ley que se redactase de una manera más detallada y minuciosa el contenido de la Relación de Trabajo, observando todos y cada uno de los puntos, la redacción resultaría ser tan larga como la

(43) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980, pág. 36.

Primera Parte de la Ley Federal del Trabajo. En -
alidad ni siquiera el mínimo señalado en la ley-
objeto de discusión y salvo el contrato elabora
por las personas que ocupan altos puestos, casi
nca se elaboran contratos por escrito, sino que
mplemente se aplica el Estatuto, la Ley, el Con-
trato Tipo formulado por el patrono o el Contrato-
colectivo a cada relación.

En segundo lugar, en varias ocasiones hemos
señalado que nuestra legislación laboral debería -
considerarse en una de sus partes como un conteni-
o mínimo de la Relación de Trabajo, pues bien, en
os casos del Servicio Doméstico y de la Pequeña -
ndustria -según señalan las estadísticas- es ese-
nísimo el que constituye en términos generales el
contenido de la relación, sin que exista propiamen
te discusión entre trabajador y patrón.

Aquel que queda enrolado y al servicio del
patrono para prestar un servicio en las condicio-
nes fijadas por la ley, puede en determinadas cir-
cunstancias (que ambas partes así lo dispongan) mo-
dificar estas condiciones, siempre y cuando sea en
beneficio del trabajador.

Este fenómeno no es diferente al que se pre-
senta en la Gran Industria, solo que en ésta se en-
cuentra substituída por el contenido tipo que for-
muló el empresario del Contrato Colectivo de Traba-
jo; en la época en que no se reconocía como obliga-
torio que el patrono firmase contratos colectivos-
(donde no existían organizaciones sindicales) for-
mulaba éste un contrato-tipo, al cual se le llamó-
en diversas ocasiones Reglamento de Taller o de Fá-
bri

brica. Por lo que cuando un trabajador deseaba ingresar a una empresa a prestar sus servicios -pre-via aceptación de su solicitud por parte del pa-trón o su representante- se enrolaba para prestar-sus servicios sin discusión sobre las cláusulas integrantes de su contrato.

Con el Contrato Colectivo se han suprimido-en definitiva todas las discusiones que en indivi-dual podrían surgir ya que el Contrato Colectivo -Mexicano contiene una reglamentación minuciosa de-la ley; por ejemplo, las condiciones en que debe -prestarse el servicio. Con lo que hace inútil to-das las discusiones con respecto a cada situación-individual más al fondo esa discusión es imposible porque todo beneficio concedido al trabajador se -traduce a la postre y en virtud del principio de -igualdad de condiciones de prestación de los servi-cios, en una modificación del Contrato Colectivo.

En resumen, el trabajador así sea de la - -gran industria, doméstico u operario de la pequeña industria, que es enrolado en la empresa con el --fin de prestar sus servicios, los realizará en las condiciones pactadas entre el sindicato y el pa- -trón.

En tercer lugar, el carácter dinámico de la Relación es la que nos demuestra que el contenido-de ésta no depende exclusivamente de la voluntad -del patrono y del trabajador, este carácter deriva de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo el-cual tiene como función por lo que toca a la clase trabajadora al enrolamiento o enganche del trabaja-dor, esto significa que es considerado como el pun

to de partida para una serie de relaciones que habrán de irse modificando constantemente.

El juego de las fuentes del Derecho del Trabajo (suceso imposible en el Derecho Civil), hará que se vayan cambiando las reglas del juego, es decir, que se vaya modificando el contenido de la Relación Individual de Trabajo y puede ser que con el paso del tiempo no subsistan las primeras condiciones de trabajo. Como pueden ser, los derechos-escalafonarios que determinan si el trabajador desempeñará puestos nuevos con mayor remuneración y así también un estado bonancible, lo cual producirá una reducción en la jornada laborable y un aumento en los salarios, etc., se crearán nuevas situaciones para el trabajador dentro de la empresa y esta creación no se deberá a la voluntad de las partes sino al desarrollo natural del Derecho del Trabajo. Y aún así, es posible que la formación de estas nuevas situaciones surjan en contra de la voluntad del empresario y los trabajadores, como sería el caso cuando se declara una huelga para obtener la modificación del Contrato Colectivo y algunos trabajadores se oponen a ésta.

Estos cambios pueden ser substanciales e implicar la sustitución de obligaciones, como cuando el trabajador es ascendido y pasa a ser empleado de confianza, significa esto una modificación a la relación de Trabajo y no una novación a la relación jurídica, pues este conservará siempre sus derechos adquiridos como lo sería su antigüedad para el caso de jubilación.

El enganche o enrolamiento del trabajador en una negociación produce el efecto de que se va-

ya aplicando a este un estatuto dinámico o lo que es lo mismo, que el enganche sea la base para que el trabajador vaya mejorando constantemente su posición dentro de la empresa.

El carácter dinámico de la Relación de Trabajo explica otro fenómeno en el cual no se ha -- puesto la suficiente atención, este consiste en -- que dado un Contrato Civil de Prestación de Servicios el desarrollo del trabajo lo transforme en -- una Relación de Trabajo, de tal manera que con el tiempo pueden encontrarse los contratantes en una situación no prevista y que por razones obvias no desean. Si con posterioridad a la firma del contrato se demuestra que el dador de servicios se ha transformado en un trabajador, es imperante la -- aplicación del Derecho Laboral sin que valga la intención de los interesados.

En cuarto lugar, en conexión con la naturaleza dinámica de la Relación de Trabajo surge la -- problemática de saber si el contrato que dá nacimiento a la relación o a las condiciones reales de prestación de servicios son modificables por parte de las autoridades, es decir que si un trabajador puede demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las bases de trabajo a lo que la Ley Laboral nos contesta en su artículo 57 de manera afirmativa, señalando: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de -- trabajo, cuando el salario no sea remunerador o -- sea excesiva la jornada de trabajo o concurren ci

cunstancias económicas que la justifiquen...". (44).

En resumen se afirma lo dicho con anterioridad una vez más, la relación de trabajo no depende de la voluntad de las partes interesadas.

4).- CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

Existen dos grados para clasificar las normas jurídicas en cuanto a la fuerza obligatoria; - la escuela francesa las divide en imperativas y en supletorias o declaratorias de voluntad.

"Entre las leyes, hay una distinción clásica, según el grado de fuerza obligatoria de la ley, sea respecto de los particulares, o de los agentes del estado. Las primeras, las leyes imperativas, - son leyes que se imponen de una manera absoluta a todos aquellos a quienes se dirigen, y no pueden derogarse por actos jurídicos particulares. Las segundas, las leyes supletorias o declaratorias de la voluntad no se imponen a los hombres, pues pueden derogarlas o substituir a la reglamentación legal una reglamentación personal; pero en ausencia de una voluntad contraria de los interesados, rigen sus declaraciones y deben ser aplicadas obligatoriamente por los jueces.". (45).

Esta clasificación es tradicionalista, las-

(44) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. pág. 54.

(45) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 446. Citando a J.B. de la Gressaye y M.L. Lacoste.

normas jurídicas pueden ser derecho dispositivo y su aplicación está condicionada a la voluntad de los particulares o también derecho imperativo, en cuyo caso, tienen que ser observadas por todos - - aquellos a los que se dirige.

Esta clasificación es importantísima en el Derecho Privado, más en el Derecho Público todas las normas que lo conforman son de carácter imperativo. Más existe una diferencia en cuanto a imperatividad se refiere, a saber: En el Derecho Privado, y en virtud de la existencia del proceso inquisitivo, los jueces no pueden actuar de oficio para imponer el cumplimiento del Derecho Imperativo; cosa contraria sucede en el Derecho Público, en el cual el Estado tiene la obligación de hacer que se cumpla su contenido con extremada puntualidad.

Esta diferencia tiene relevancia en el Derecho Laboral, cuyas normas son parte del Derecho Imperativo y el Estado está obligado a vigilar su puntual cumplimiento y no tiene que esperar la demanda de los particulares, por esta razón es, que entre las autoridades del Trabajo existe una Inspección del Trabajo, que tiene como función la vigilancia y ejecución del Derecho del Trabajo.

En un caso concreto, cuando la Inspección tiene conocimiento de que en un centro de trabajo se violan las disposiciones legales, esta institución puede intervenir de oficio para exigir el cumplimiento e imponerlo.

Esta condición especial del Derecho Laboral produce una diferencia notable entre nuestro estatuto y el Derecho Privado, porque éste se dirige a

los particulares y la intervención estatal solamente se produce cuando alguna de las partes reclama el incumplimiento en que incurrió la otra; el Derecho del Trabajo está dirigido a los particulares y al Estado, es decir, que el Derecho Laboral es también objeto de la actividad del Estado y es así, - porque su objetivo está permanentemente fijo en el interés individual pero desde el plano del interés social, concluyendo que el Derecho del Trabajo protege al hombre, unido al interés social que su actividad produzca.

Con la Inspección del Trabajo tenemos que - las relaciones jurídicas no solamente se integran por dos elementos: trabajador y patrono, sino de - tres, que resulta ser la sociedad o el interés social que representa el Estado.

"Creemos que la nueva posición que guarda - la Relación de Trabajo, cuyo cumplimiento no queda a la iniciativa de las partes que en ella intervienen, le da una fisonomía que no coincide con la naturaleza de la relación contractual; esto es, nos parece que una relación jurídica, el cumplimiento de cuyo contenido no depende de la voluntad de los particulares, o bien, cuando el Estado puede exigir se cumpla dicho contenido, no puede ser confundida con una relación contractual." (46).

(46) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, pág. 467.

5).- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Estos elementos consisten en los datos que componen la Relación Laboral, o sea sus partes integrantes sin las cuales no puede existir.

Analizando la definición legal que nos proporciona dentro de su artículo 20 la Ley de la Materia, tenemos que nos señala cuatro elementos; a saber:

- 1.- Señala dos personas, una con el carácter de trabajador y la otra con el de patrón.
- 2.- Una prestación de trabajo,
- 3.- La subordinación y
- 4.- El salario.

Dentro del punto uno, tenemos que la Ley Federal del Trabajo, nos define en su artículo 8º, - como trabajador a "...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..." (47) y al patrón en el artículo 10, como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..." (48).

Primeramente es necesario aclarar que dentro de la Declaración de Derechos Sociales existe-

(47) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 26.

(48) Ibid., pág. 28.

el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como sucede en otras leyes, entre los términos trabajador, empleado y obrero.

Por esta razón la Comisión uniformó el término y para tal efecto nuestra ley adoptó el término trabajador, en exclusiva, para denominar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Teniendo como excepción, una sola ocasión en que utilizó la palabra obrero, (artículo 5º, fracción VII) para hacer posible la aplicación de la fracción -- XXVII, inciso "c" de la Declaración, la cual se -- ocupa de los plazos para el pago del salario.

Ahora bien, no todas las personas físicas son trabajadores, de ahí que el Derecho del Trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben -- llenarse para tener esa categoría.

Dentro del punto dos, hay que señalar lo -- que se entiende por trabajo y quien es el encargado de prestarlo.

En el mismo artículo 8º, en el párrafo segundo nos indica "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.". (49), en cuanto al encargado de prestar el servicio o trabajo, por lógica se deduce que es el trabajador porque --

(49) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. Pág. 26.

su definición así lo señala específicamente.

En el punto tres, este elemento sirve para diferenciar la Relación de Trabajo de cualquier -- prestación de servicios; este término es consecuencia de una larga y fuerte controversia tanto doctrinal como jurisprudencial.

La Ley de 1931 definió al Contrato de Trabajo como "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.". (50).

En tanto la doctrina recopilada en escritos y alegatos de procesos de trabajo, expresaban que la ley había consignado dos elementos para la configuración del Contrato de Trabajo: dirección y dependencia, de los cuales el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba; en tanto el segundo se refería simplemente a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utiliza, situación de hecho, ya que el trabajador depende del salario que percibe para subsistir.

Estas interpretaciones trajeron consigo repercusiones dolorosas sobre los trabajadores, pues todos aquellos que tenían otra fuente de ingresos o trabajaban otra jornada reducida, se veían ex-

(50) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 201.

cluidos de los beneficios de la Ley del Trabajo.

Fué así que para el año de 1938, la doctrina dió un paso decisivo sublevándose y sacudiéndose la tesis de la Dependencia Económica, como elemento esencial para la existencia de la Relación de Trabajo, ya que rompía los moldes de los principios del Estatuto Laboral y rebajaba a los trabajadores a la Epoca Feudal en donde el siervo era auténtico dependiente económico de su señor; los opositores opinaron sobre la tesis, señalando que no contenía fundamento alguno dentro de la Declaración de Derechos Sociales e iba en contra del Principio de Igualdad, pues no se lograba comprender por qué la posesión de una renta más o menos pequeña permitiera introducir una diferencia tan profunda entre los prestadores de trabajo.

"En la ejecutoria de 20 de octubre de 1944, Amparo Directo 1690/43/2a., Ignacio Reynoso, cambió la Corte la Jurisprudencia:

La disposición del art. 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita -- que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el -- sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado art. 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por-

orden y bajo la dependencia de la parte patronal.

En la Ejecutoria de 24 de noviembre del mismo año (Amparo Directo 5527/44/1a., Antonio Góngora Pardenilla), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y principió a emplear el término subordinación, a cuyo efecto dijo que "la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, -- que en el caso si la había". (51).

La Comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligó a la Corte a cambiar su jurisprudencia pero se vió situada ante la necesidad de escoger una palabra conveniente para acomodarla dentro de la Ley. Fué así como la Ley de 1970 se decidió usar el término SUBORDINACION que era una palabra que se empleaba en forma corriente y usual en escritos y alegatos, y ante todo para hacer a un lado los usados por la Ley de 1931. Una vez seleccionada la palabra se tenía la necesidad de darle significado al término y fué así como en la Exposición de Motivos se señaló:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación, para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, -

51) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 202.

en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa." (52).

Dentro de la redacción del artículo 20 de la Ley de 1970 y la de la Ley de 1931 existen algunas diferencias, entre otras, mientras la Ley de 1931 mencionaba la prestación de un servicio personal bajo la dependencia y dirección de otro, la Ley de 70 señala que el trabajo protegido por la ley es el subordinado. Por lo que tenemos énfasis en desligar la persona del trabajador que conserva su libertad plena del trabajo que desempeña.

La subordinación es una relación jurídica que se compone de dos elementos; una facultad jurídica del patrono, por la cual puede dictar los lineamientos e instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para obtener los fines y metas de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Dentro del punto cuatro, tenemos que la Legislación Laboral define al salario como:

"Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." (53).

(52) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, págs. 202 y 203.

(53) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 62.

Es evidente que para la conformación de la Relación Jurídica es necesaria la prestación de un trabajo subordinado, es decir, que para su existencia solamente es obligada la presencia de un trabajador y un patrono y el inicio de la prestación de un trabajo, aun cuando no se determine el monto y la forma del pago del salario.

Del párrafo anterior se deduce que éste (salario) si bien en teoría resulta ser parte de la relación, en la práctica aparece después de la prestación del servicio.

El Maestro De la Cueva asegura; "Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, nos parece empero que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es el único que lleva consigo al penetrar en la empresa;...Pero cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el Derecho del Trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.". (54).

La Comisión propuso un nuevo concepto de salario, el cual abarca tanto la definición del artículo 82, como los elementos constitutivos que se enuncian en el 84, quedando así: "...es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por -

(54) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 293.

su trabajo; y se integra con los pagos hechos 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...". (55).

En la opinión del Maestro Mario de la Cueva el salario es "...la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.". (56).

En general, se puede afirmar que el salario está compuesto por una prestación en efectivo (Salario en efectivo) y otra en especie (Salario en especie).

El Salario en Efectivo es aquel que se forma en una suma determinada de dinero o moneda de curso legal.

Salario en Especie es el compuesto de toda clase de bienes distintos del dinero o moneda, como servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

De acuerdo con la Ley del Trabajo hay plazos que determinan cuando debe pagarse el salario, si llegase a ocurrir que no se ha fijado éste des-

(55) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 294.

(56) *Ibid.*, pág. 297.

pués de vencido el plazo, lo fijará la Junta de --
Conciliación y Arbitraje.

6).- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo nuevamente tuvo que romper los lazos que lo unían al Derecho Civil, -- con respecto de la Duración de la Relación de la Relación de Trabajo, ya que la duración era solamente regida por el Principio de la Autonomía de la Voluntad y por la que podía durar desde un día hasta varios años.

Por lo cual el Derecho del Trabajo mantuvo la idea de la Estabilidad en el Empleo y con ésta, salvo que se pruebe lo contrario, toda Relación de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y la comprobación de lo contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Ahora bien, partiendo del Principio de la Duración Indeterminada de las Relaciones de Trabajo, el legislador de 1931 señaló que serían indeterminadas mientras tanto subsista la materia que les dió origen; y dentro de nuestra Ley Federal -- del Trabajo existe una disposición que señala:

"Artículo 35. Las relaciones de trabajo -- pueden ser para obra o tiempo determinado o por -- tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones -- expresas, la relación será por tiempo indeterminada." (57).

(57) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, págs. 40 y 41.

Por lo señalado en la Ley solamente hay que aclarar que eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, en ambos casos la duración de la Relación de Trabajo estará sujeta, no a la voluntad de las partes sino a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el Derecho a Conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que exista causa para ello; si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la Relación Laboral caprichosamente, en todo caso ésta habrá de subsistir hasta su terminación natural.

La Duración de la Relación de Trabajo, tiene una serie de características, que son:

Primera.- Es indefinida,

Segunda.- Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados, así como para la inversión de capital determinado en el caso que se trate de explotación de minas,

Tercera.- La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación de--

terminada, prolonga la relación - por el tiempo necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, - independientemente de la fecha -- originalmente prevista para la - terminación,

Cuarta.- Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada, de lo contrario podrá exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación, según convenga a sus intereses.

Quinta.- Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al Principio de la Estabilidad en el Empleo, que marca la Ley.

Dentro del articulado de la Legislación Laboral se encuentran una serie de disposiciones que demarcan los casos en que puede existir una relación por obra o tiempo determinado, de la manera siguiente:

"Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza" (58), como sería el caso de la construcción de una casa.

(58) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 41.

"Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los ca sos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley" (59), en el Punto I, por ejemplo, cuando se dan cursos de capacitación en una empresa; en el Punto III, como sería el caso de los marinos contratados por varios viajes.

"Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas - - abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo - u obra determinado o para la inversión de capital-determinado.". (60).

Y por último el artículo 39 cierra el círculo señalando: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia".(61).

(59) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, págs. 41 y 42.

(60) Ibid., pág. 42.

(61) Idem.

El Maestro De la Cueva nos indica que "...la duración indeterminada de las relaciones es el - - principio de base, que no depende su eficacia de - la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas..." (62).

(62) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 223.

C.- VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL.

Es indudable que la Relación de Trabajo es esencialmente dinámica, lo cual significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas y muy particulares cuando rigen -- los convenios colectivos, se van transformando las condiciones de la relación.

En la mayoría de las ocasiones esta transformación solo obedece al alza de los salarios mínimos, aunque también puede ser por voluntad de -- las partes.

En este orden de cosas, tenemos que las relaciones de trabajo incluyendo las de naturaleza colectiva, están expuestas a ciertas contingencias o vicisitudes que afectan ya sea de forma transitoria o en forma definitiva a su continuidad.

Estas vicisitudes serán el resultado de la conducta o de las circunstancias de alguna de las partes, en otras ocasiones el factor en juego será enteramente ajeno a ellos como en el caso fortuito o fuerza mayor, y por último, podrán combinarse -- los factores y producirse sucesos o acontecimientos en los cuales la alteración de la Relación Laboral sea producto de una mezcla de factores: la conducta de una de las partes y un acto de terceros.

Existen dos clases de vicisitudes de la Relación de Trabajo, que son:

- 1.- La Suspensión de la Relación de Trabajo,
y

2.- La Disolución de la Relación de Trabajo, dentro de la cual se encuentran: a) La Rescisión y la Terminación de la Relación de Trabajo.

1).- SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo tiene una Institución a la que desde mucho tiempo atrás la denominó Suspensión de las Relaciones de Trabajo.

La antigua Ley de 1931 la tenía reglamentada dentro de los artículos 116 a 120, pero en estas disposiciones se encontraban confundidas las relaciones individuales con las colectivas, lo que dió margen a que existieran bastantes errores y confusiones, por lo que la Comisión encargada de la preparación de la Nueva Ley se empeñó en la separación de los dos tipos de relaciones, con el fin de dar a cada uno de ellos el tratamiento adecuado. Con lo cual se explica la existencia, en la Ley, de dos apartados que versan sobre la Suspensión de las Relaciones de Trabajo.

La Suspensión de Relaciones Individuales de Trabajo es una Institución que está íntimamente vinculada con otra denominada Estabilidad en el Empleo, puede afirmarse que su objetivo principal es la defensa del trabajador contra circunstancias que podrían provocar la Disolución de la Relación de Trabajo. (Asunto del que nos ocuparemos en el punto 2).

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por ob

jeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." (63).

Esta Institución, se desenvuelve en beneficio del trabajador, en el sentido de que cuando -- exista una causa justificada que le impida prestar su trabajo, el patrón no puede disolver la Relación de Trabajo y quedará obligado a respetar todos los derechos que tiene su trabajador, así como a reinstalarlo en su labor una vez que hayan desaparecido la o las causas que le impedían a éste -- continuar realizando su trabajo, en resumen, "...es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación -- del servicio...". (64).

Se puede asegurar que esta Institución es -- necesaria porque constantemente surgen acontecimientos que impiden al trabajador prestar su energía de trabajo. Sería por demás injusto y contrario al Principio de la Estabilidad en el Empleo de crear la disolución de la relación por una enfermedad transitoria, pero también es imposible ignorar que la falta de prestación del trabajo imponga la obligación de pagar el salario.

(63) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 234.

(64) Ibid., págs. 234 y 235.

Es conveniente señalar que la suspensión se distingue por su temporalidad, lo cual significa - que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, - transcurrido el cual se reanuda su servicio.

Del concepto que se enuncia en páginas anteriores se desprenden cuatro caracteres fundamentales de la suspensión:

- Primero.- Tiene como finalidad mantener viva la Relación Laboral y que ésta recupere su anterior funcionamiento a la suspensión, tan pronto de saparezca la causa que la originó.
- Segundo.- Su función es doble; por el lado del Trabajador, la suspensión de la prestación del trabajo, por el lado del patrón, la suspensión de la obligación de pagar el salario.
- Tercero.- Tiene carácter temporal.
- Cuarto.- Esta temporalidad dá como consecuencia, que al concluir la causa que le dió origen a la suspensión, se reanuda los efectos de la relación y por lo tanto el trabajador volverá a prestar su trabajo y el patrón a pagarle su salario.

Nuestra Legislación señala las Causas Justificadas por las cuales se puede suspender la Relación de Trabajo, de la siguiente manera:

"Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un - - riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador - seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el de sempene de los cargos mencionados en el artículo - 5º de la Constitución, y el de las obligaciones -- consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la presta

ción del servicio, cuando sea imputable al trabajador." (65).

Del preámbulo del artículo 42 surge una definición y de las causas justificativas cuatro caracteres.

Definición.- "...las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad." (66).

Caracteres.- "...a) Las causas justificadas de suspensión pueden únicamente provenir de la persona del trabajador; b) Esta primera característica conduce a la segunda, que es la rectificación de la idea ya expuesta de que la institución que analizamos es un derecho de los trabajadores confirmatorio del propósito de la Ley de reforzar el principio de la estabilidad; c) La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella, pero no repercute sobre los demás, ni en su beneficio ni en su perjuicio; d) La no-prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador." (67).

Es importante señalar que la suspensión ope

(65) TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, págs. 43 y 44.

(66) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 236.

(67) Idem.

ra a indicación del trabajador pero en la hipóte--
 sis de la enfermedad puede y debe decretarla el pa--
 trón, con el fin de evitar un daño a sus demás sub--
 ordinados y a él mismo; pero si teniendo conoci--
 miento de una situación de enfermedad contagiosa --
 de uno de sus empleados, no decreta la suspensión,
 sus demás empleados podrían negarse a seguir traba--
 jando por incumplimiento de las reglas de higiene--
 en su centro de trabajo. También puede darse el --
 caso de que sea el trabajador el que no dé aviso --
 de su enfermedad y aún así labore, en tal situa--
 ción al enterarse el patrón de ésta, puede rescin--
 dir la relación de trabajo.

Existen dos disposiciones que son importan--
 tes porque nos señalan, una de ellas el momento en
 que surtirá efectos la suspensión y la otra cuando
 el trabajador debe incorporarse nuevamente a su la--
 bor, por lo tanto serán transcritas a continuación:

"Artículo 43. La suspensión surtirá efec--
 tos:

I. En los casos de las fracciones I y II --
 del artículo anterior, desde la fecha en que el pa--
 trón tenga conocimiento de la enfermedad contagio--
 sa o de la en que se produzca la incapacidad para--
 el trabajo, hasta que termine el período fijado --
 por el Instituto Mexicano del Seguro Social o an--
 tes si desaparece la incapacidad para el trabajo,--
 sin que la suspensión pueda exceder del término fi--
 jado en la Ley del Seguro Social para el tratamien--
 to de las enfermedades que no sean consecuencia de
 un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV,--

desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.". (68).

"Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV, y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V, y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.". (69).

El artículo 43 no existía en la Ley de 1931, pero al ser incluido dentro de la legislación marcó el momento a partir del cual surte efectos la suspensión, con disposiciones claras y sencillas -

(68) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. Págs. 44 y 45.

(69) Ibid., pág. 45.

que no requieren explicación. En ella se resolvió la problemática de la existencia, en todos los casos, de la obligación del trabajador de dar aviso a la empresa de la causa de la suspensión y de las consecuencias de su falta o de su tardanza.

El artículo 45 decidió una controversia que duró bastantes años, sobre si el trabajador podía disponer de algunos días para regresar a sus labores después de una suspensión; y las dos fracciones fijaron claramente unos límites en los que el patrón no puede rescindir su labor.

El Maestro Néstor de Buen L. clasifica en cuatro las Causas que Suspenden la Relación de Trabajo, de la siguiente manera:

- 1.- Huelga,
- 2.- Voluntarias,
- 3.- Imputables al Trabajador, y
- 4.- Involuntarias.

El No. 1, sin necesidad de explicación; el No. 2, cita como ejemplo: las causas previstas en el Contrato Individual, las causas previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo, las causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo (licencia del trabajador) y desempeño de puestos de elección popular; el No. 3, señala como ejemplo: la falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio y el castigo reglamentario; y el No. 4, lo divide en tres: a) Fortuitas, por enfermedad general, riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la -

libertad del trabajador y la maternidad. b) Por cumplimiento de obligaciones legales, como el servicio de filas (conscripción y guardia nacional) y la designación de un trabajador como representante ante un organismo tripartita. c) Por cumplimiento de deberes políticos y sociales, como Jurado y Cargos Consejiles.

2).- DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los principios del Nuevo Derecho del Trabajo, sobre la Disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo surgieron en la Asamblea del Constituyente en Querétaro, Qro., como una aplicación del Principio de la Estabilidad en el Trabajo.

Estos principios se mantuvieron inmóviles durante mucho tiempo, teniendo una explosión brillante más adelante, y posteriormente fueron tergiversados, para que al final fueran confirmados, -- siendo ratificados en la Reforma Constitucional de 1962 y en las consecuentes modificaciones del año de 1962, a la Ley de 1931.

El principio que contiene es fundamental y doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrón; en su primer aspecto, el principio al que ya nos hemos referido, está enunciado en el Artículo 5o. Constitucional en sus párrafos tercero, séptimo y octavo.

"...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales...sin su pleno consentimiento...- El contrato de trabajo solo obligará a prestar el-

servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, - sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador... La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará.. a la correspondiente responsabilidad civil, sin - que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.". (70).

Del precepto transcrito se infiere que el - trabajador puede disolver la Relación de Trabajo - en cualquier momento, pues nunca se podrá ejercer coacción sobre su persona, expresión que resulta - ser idónea con las ideas de libertad y dignidad hu - mana de la Carta Magna.

En su segundo aspecto, el Derecho Mexicano - del Trabajo representa uno de los postulados más - hermosos al servicio del hombre y para la seguri - dad de su futuro:

"...la disolución de las relaciones indivi - duales de trabajo pueden únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en au - sencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabaja - dor, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.". (71).

Este apartado se divide en dos incisos: a)- Rescisión de la Relación de Trabajo y b) Termina--

(70) Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos, 1917. (México).

(71) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 240, 241.

ción de la Relación de Trabajo.

La forma de disolución de las relaciones solamente opera cuando existe una causa justificada, ya sea de rescisión o de terminación, y la parte - que la hace valer no incurre en responsabilidad.

Un análisis de nuestro sistema nos señala - que ambas formas de disolución son iguales ya que es "...un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique.". (72).

a) RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.". (73).

La rescisión es el resultado del ejercicio de un Derecho Potestativo que corresponde a cada - uno de los sujetos de la relación, en caso de que el otro sujeto incumpla gravemente sus obligaciones. Por lo que el titular del Derecho puede hacer uso de él o abstenerse; por ejemplo, si un trabajador falta injustificadamente a su trabajo por cuatro días o más, el patrón puede despedirlo o pasar por alto la inasistencia y conservarlo.

(72) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 251.

(73) Ibid., pág. 241.

Para el ejercicio de este Derecho Potestativo son necesarios estos presupuestos:

1.- Un acto o una omisión que sea imputable a cualquiera de los sujetos de la relación, el - - cual implique un incumplimiento de las obligacio--nes derivadas de dicha relación.

2.- Dicho incumplimiento que resulte del acto u omisión debe ser forzosamente de naturaleza - grave, ya que la misma ley considera que no todo - incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, es decir, que el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales e importantes y no a descuidos, faltas o errores - en el cumplimiento de las obligaciones secundarias que por naturaleza humana son inevitables, porque - si se tomaran en cuenta las faltas secundarias es--taríamos frente al Debilitamiento del Principio de la Estabilidad.

3.- El dato relevante en la rescisión radi--ca en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto que pudo haberse evitado.

Es importante señalar que la rescisión solamente opera con respecto a las relaciones indivi--duales, más no con las colectivas.

Nuestra Legislación reglamenta la rescisión así:

"Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de - trabajo, por causa justificada, sin incurrir un - -

responsabilidad.". (74).

Del precepto anterior se desprende que cualquiera de los integrantes de la relación puede rescindir ésta pero solamente bajo razón justificada, las cuales están enumeradas en el artículo 47 que se refiere a las excluyentes del patrón y el artículo 51 las del trabajador.

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de

(74) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 46.

ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a

sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las me didas preventivas o a seguir los procedimientos in dicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de al gún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de po ner el hecho en conocimiento del patrón y presen tar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida - el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se - refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso es crito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento -- del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días si-- guientes a la fecha de la rescisión, deberá hacer lo del conocimiento de la Junta respectiva, propor cionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Jun ta, por sí sola bastará para considerar que el des

vido fué injustificado.". (75).

"Artículo 51. Son causas de rescisión de - la relación de trabajo, sin responsabilidad para - el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la -- agrupación patronal al proponerle el trabajo, res- pecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de trein- ta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del -- servicio, en faltas de probidad u honradez, actos- de violencia, amenazas, injurias, malos tratamien- tos u otros análogos, en contra del trabajador, -- cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus fami- liares o - trabajadores, fuera del servicio, en los actos a - que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento- de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabaja- dor;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamen- te por el patrón, en sus herramientas o útiles de- trabajo;

(75) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Pro- cesal de 1980, págs. 46 a 48.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.". (76).

b) TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación...". (77).

Como ejemplo podemos enunciar la incapaci--

(76) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, págs. 50 y 51.

(77) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 242.

dad física o mental del trabajador o su muerte.

Con la definición anterior tenemos que hay un cese de obligaciones, a saber, prestar el trabajo y pagar el salario.

La esencia de la terminación de la Relación de trabajo encaja dentro del surgimiento de un -- acontecimiento que hace imposible la continuación de ésta, y a pesar de que la Ley sanciona con nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan a sus derechos laborales, admite la renuncia a seguir laborando, la cual no requiere formalidad alguna para su validez aun cuando por razones obvias es conveniente otorgarla por escrito, en la que se manifieste el finiquito de las obligaciones y responsabilidades, en dado caso de que la renuncia -- sea aceptada por el patrón.

La terminación puede obedecer a varias causas, algunas de las cuales son previsibles desde el momento en que se configura la Relación de Trabajo, unas son económicas y otras son naturales; -- también cuando se producen son sin culpa para las partes.

La Ley señala en su artículo 53 las causas por las que terminan las relaciones laborales pero es importante señalar que éstas se dividen en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad de las partes de la -- relación, lo cual hace imposible la continuación de ésta.

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo - 434." (78).

Sin duda el legislador trató de ayudar al trabajador, ya que en el artículo 54 señala que si una persona sufre una incapacidad a consecuencia de un riesgo ajeno al trabajo puede indemnizarle el patrón con un mes de salario y su prima de antigüedad, o bien, si lo desea, que se le proporcione otro trabajo compatible a sus aptitudes. Y en el artículo 55 que señala la terminación decidida por el patrón arbitrariamente (despido), puede el trabajador recurrir ante las autoridades para exigir sus derechos ya sea de indemnización o de reinstalación.

(78) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 52.

CAPITULO II. LOS TRABAJOS ESPECIALES.

- A.- CONCEPTO DE DERECHO ESPECIAL.
- B.- EL DERECHO ESPECIAL COMO RESULTADO DE LA-
EXPANSION DEL DERECHO LABORAL.
- C.- REGLAMENTACION DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.
- D.- CLASIFICACION DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

CAPITULO II. LOS TRABAJOS ESPECIALES.

Con la denominación de "Trabajos Especiales" se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo determinadas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desarrollo y desenvolvimiento.

La especialidad de estos trabajos se refiere, no a la naturaleza jurídica de la relación común entre trabajador y patrón, pues ésta como se dijo en el capítulo anterior, es igual a la relación de trabajo tipo, es decir, que corresponde íntegramente a la definición que nos señala la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 20, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se presentan en el desarrollo y que se encuentran vinculadas a las condiciones de trabajo, así como a los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos.

Por consiguiente se conservan intocados los principios generales del Derecho del Trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores y solamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

Ahora bien, si el Derecho del Trabajo tiende a considerar por separado determinadas actividades para las cuales crea un Estatuto o Derecho Especial, resulta que puede hablarse de un Derecho Común y de un Derecho Especial de Trabajo.

La afirmación anterior adquiere matices im-

portantes, ya que se sitúa al Derecho del Trabajo frente al Derecho Común como una disciplina especial.

"...Así resulta una doble situación de especialidad: la que por su propia naturaleza le corresponde al Derecho del Trabajo centro de la clasificación general del Derecho y la que con respecto a las condiciones generales de Trabajo le toca a los llamados por el legislador "Trabajos Especiales", a los que dedica el Título Sexto de la Ley..". (79).

Dentro del esquema general del Derecho del Trabajo prevalece, entre otros, el principio de -- que al trabajador debe aplicársele siempre la norma que le sea más favorable. Por otro lado, no se puede ni se debe alterar en perjuicio de los trabajadores, las condiciones mínimas contenidas en el artículo 123 Constitucional.

"...En virtud de ello los derechos especiales deben planearse cuidadosamente, de tal manera que las condiciones particulares de las actividades reglamentadas en forma distinta no contradigan el catálogo de garantías mínimas.". (80).

(79) BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. t. - II, pág. 321.

(80) *Ibid.*, pág. 322.

A.- CONCEPTO DE DERECHO ESPECIAL.

No debe pensarse que el Derecho Especial -- conforma un régimen jurídico de privilegiados, por el contrario su tendencia es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces hasta en perjuicio suyo.

La pregunta obligada en este caso es ¿Qué se entiende por Derecho Especial?, "...De acuerdo con el pensamiento de Barassi, el Derecho Especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el Derecho Común...Federico de Castro denomina Derecho Especial al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones de terminadas, o sea, cuyo fin es una regulación parcial...Para Demófilo de Buen, constituyen Derecho Especial las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común,". (81).

En opinión de Don Néstor de Buen "...Derecho Especial es, respecto del Derecho Común, lo que la equidad respecto de la justicia...". (82).

Sin contradicción, el Derecho Especial es un moderador del Derecho Común, de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados. Como en el caso-

(81) BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. t. - II, págs. 321 y 322.

(82) Ibid., pág. 322.

de los Trabajadores de Confianza que pueden ser -- despedidos no sólo por las causales que contiene -- el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino además por la Pérdida de la Confianza cita en el -- artículo 185, o como es el caso de los que tripu-- lan los aviones o aeronaves para quienes se dan -- causales especiales de despido en el artículo 244- de la Ley antes invocada.

En realidad, el Derecho Especial implica -- sin lugar a dudas una modificación de las reglas -- referentes a la duración, suspensión, rescisión y -- terminación de las relaciones de trabajo con lo -- que establecen regímenes de condiciones de trabajo y muy particularmente con respecto a la jornada de trabajo, derechos y obligaciones de trabajadores -- y patrones y en ocasiones se establecen condicio-- nes superiores a las generales como en el cambio -- de régimen de la cuantificación de salarios, etc.

En torno de estas ideas, la única garantía- constitucional que se puede ver afectada por las -- disposiciones de los trabajos especiales es la re- ferente al principio de que a trabajo igual debe -- corresponder salario igual. Aunque de todas mane- ras la afectación es relativa, ya que casi siempre es afectado en la misma medida en lo que es dicho- principio.

B. EL DERECHO ESPECIAL COMO RESULTADO -- DE LA EXPANSION DEL DERECHO LABORAL.

En el momento de la promulgación de la Ley- de 1970 se expuso que el Derecho del Trabajo con-- firmaba una tendencia expansiva que hasta el momen

to sólo había encontrado cauce en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la realidad la expresión jurisprudencial era discutible, y los casos más concretos se denominaban "situaciones frontera", es decir, situaciones que no aceptaban una definición concisa y precisa dentro del marco del Derecho Laboral ni mucho menos una ubicación definitiva dentro de éste.

Las situaciones características de esta etapa correspondían a los altos jefes y funcionarios de las empresas de las cuales la posesión cierta o ficticia de determinadas acciones motivadas por la misma, se les consideraba con los resultados obtenidos como sujetos vinculados a la empresa, excluyendo con esto su condición laboral; a los agentes de comercio y de seguros supuestamente regidos por la Ley Mercantil; a los artistas y deportistas profesionales los cuales eran regidos por el Derecho Civil con el Contrato de Prestación de Servicios.

En el fondo de esta situación tan ambigua, el punto de partida o apoyo para la exclusión de los preceptos laborales a este tipo de relaciones "tan especiales" la determinaba un concepto pobre y estrecho de Subordinación, es decir, se mantenía el antiguo concepto, al caso concreto si un agente de comercio prestaba sus servicios a dos o más patrones, se desvanecía la relación de trabajo o lo que es igual sostenían la vieja tesis, ante la cual se excluía la posibilidad de que se produjera la dependencia, elemento característico en el contrato de trabajo. (Una interpretación demasiado rigorista del artículo 17 de la antigua Ley fundaba-

dicha tesis).

Sin lugar a dudas el legislador de 1970 actuó con firmeza al incorporar toda una serie de Relaciones Especiales dentro del ámbito del Derecho-Laboral.

En realidad pudo apoyarse y con razón en la Jurisprudencia, pero sobre todo, su decisión fué - como respuesta a la necesidad imperante de la expansión natural del Derecho Laboral, el cual avanza de manera evidente hacia una plena reglamentación de toda la gama de prestaciones de servicios, ya sea que se produzcan o no en forma característica el elemento denominado Subordinación.

Como una consecuencia lógica de esta decisión de el legislador, se creó un título especial dentro de la Nueva Ley, "El Sexto", en el que quedaron integrados algunas relaciones que ya en particular se contemplaban en la antigua Ley, como es el caso del servicio doméstico, los trabajadores del mar y vías navegables, los trabajadores de aeronaves civiles, los ferrocarrileros, el trabajo del campo y el de la pequeña industria, así como el servicio a domicilio.

A todas las actividades anteriores se les sumaron: los trabajadores de confianza (los cuales estaban regulados pobremente), los transportistas, los trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, los agentes de comercio y semejantes, los deportistas profesionales, actores y músicos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.

Es evidente que la necesidad de regular en-

forma especial determinadas relaciones tuvo una -- idea técnica, motivada por el deseo de definir la -- condición laboral de estos trabajadores.

Más sin embargo, esto lleva implícito un -- cierto riesgo, ya que el exceso de individualiza-- ción de las normas puede producir --y de hecho love mente ya está ocurriendo-- que algunos derechos que se estiman fundamentales para la generalidad de -- los trabajadores, se tengan por fuerza que moderar en ocasiones más allá, de lo debido, por razones de que en su aplicación rigurosa resultaría contraria a las condiciones particulares de la prestación -- del servicio.

Con anterioridad se mencionó que el princi-- pio de Igualdad Salarial se vería afectado, por -- razones de la reglamentación de los Trabajos Es-- peciales, más éste se vé soslayado por lo enuncia-- do en los artículos 297 y 307 de la Ley Federal -- del Trabajo, que a la letra dicen:

"Artículo 297. No es violatoria del princi-- pio de igualdad de salarios la disposición que es-- tipule salarios distintos para trabajos iguales, - por razón de la categoría de los eventos o funcio-- nes, de la de los equipos o de la de los jugadores." . (83).

"Artículo 307. No es violatoria del princi-- pio de igualdad de salarios, la disposición que es-- tipule salarios distintos para trabajos iguales, -

(83) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Pro-- cesal de 1980, pág. 152.

por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.". (84).

En los preceptos antes transcritos se conceptua una categoría por medio de la cual el Principio Constitucional no sufre quebrantamiento alguno.

En el plano de las realidades, este Título-Sexto que se adicionó a la Ley de la materia, tendrá que ser por fuerza el continente de cualquier expansión futura del Derecho del Trabajo, pues no hay que olvidar que en el proemio del Artículo 123 Constitucional se menciona a los artesanos como -- destinatarios de sus normas. Si éstos que son destinatarios de sus normas y a la vez trabajadores -- no asalariados, aún no han quedado bajo la protección de las normas laborales, que se puede esperar de los que no cuentan con esa protección, como es el caso de los Profesionales Libres que ni siquiera están incluidos.

Nada puede impedir que estas clases de trabajadores caigan en manos del Derecho Laboral de - lleno, el cual establecerá garantías especiales en favor de quienes eventualmente presten servicios - personales.

En cierta manera la Nueva Ley del Seguro Social de 1973 ya lo hace así, al regular la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los --

(84) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 155.

trabajadores independientes, como profesionales, - comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, así como ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios.

No hay que olvidar a los trabajadores al -- servicio de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, a los que les ofrecieron ventajas individuales importantísimas, a cambio de no insistir en la formación de sindicatos, derecho constitucional que tienen vedado y, con base en ellos, - poder exigir la celebración de contratos colectivos de trabajo.

Este grupo de prestadores de servicios de - las instituciones de crédito y organismos auxiliares desde hace bastante tiempo integran un sector anticonstitucional, con todo y su reglamentación - especial, la cual fué dictada por el C. Presidente de la República sin facultad alguna. Pero aun así, pertenece a la esfera de los trabajos especiales, - si bien es cierto, que en este caso particular algunas de las disposiciones aplicables son diametralmente contrarias a los preceptos básicos de -- nuestra Ley Federal del Trabajo.

C. REGLAMENTACION DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

Es muy evidente la lucha encarnada que se - llevó a cabo para poder separar y a la vez deslindar al Derecho Civil, Mercantil y Administrativo - del Derecho Laboral, con el simple objeto de arrancarles relaciones de prestaciones de trabajo que - indebidamente retenían.

La Comisión analizó ante todo la postura -- que debía adoptar, pues pudo dejar a la Doctrina -- y a la Jurisprudencia la determinación de las actividades que pertenecen a nuestra legislación laboral, pero la solución de este tipo de problemas tenía diversos inconvenientes, a saber;

El primero; resultaba un aplazamiento innecesario del problema en sí.

El segundo; la lucha de la Ley de 1931 para extender su manto protector a los grupos de trabajadores que padecían sometidos bajo el yugo de los contratos civiles y mercantiles, no fué del todo exitosa, como en el caso de los agentes de seguros, choferes, deportistas, y otros más, pero lo que -- era muy necesario era la intervención del legislador para cesar la incertidumbre y poner punto final a las arbitrariedades.

El tercero, si bien es cierto que el Artículo 123 regula todas y cada una de las relaciones de trabajo, esto no necesariamente implica que se puede diversificar las normas reglamentarias, para lograr un mejor adaptamiento a las modalidades especiales de algunos trabajos.

Como ya apuntamos con anterioridad la especialidad de estos trabajos se debe a la concurrencia de ciertas modalidades que en su desarrollo se presentan y que se encuentran vinculadas a las condiciones de trabajo así como a los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.

Con este espíritu debe interpretarse el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen." - (85).

Esta disposición que encabeza el Título Sexto denominado "Trabajos Especiales", suscita algunas observaciones:

- 1.- Consiste en que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en excepción plena del término, por lo consiguiente les son -- aplicables todas las disposiciones del artículo -- 123 Constitucional.
- 2.- Consiste en la observación expresa que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en -- forma que conduzca a una contradicción, pero en todo caso que se diera, debe preferirse el texto de -- mayor jerarquía, en este caso el Constitucional.
- 3.- Consiste en señalar que la reglamentación de -- los Trabajos Especiales, son normas de excepción -- que deben interpretarse en forma tal, que hasta -- donde sea posible puedan ser aplicadas las normas -- generales.

Los motivos expuestos a lo largo de este Capítulo dan una breve explicación del nacimiento de el Título Sexto, y también es importante recalcar como ha quedado asentado antes que algunas actividades como el trabajo doméstico, el del mar y vías

(85) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 114.

navegables, el de los ferrocarrileros, el del campo, y el trabajo a domicilio ya venían reguladas - en la antigua Ley de 1931, y desde 1959, el de las tripulaciones aeronáuticas; pero dentro de la Nueva Ley se observa un remozamiento de todas las normas reguladoras de los Trabajos Especiales deducido de la experiencia de los años pasados.

Los nuevos capítulos están integrados por: - el trabajo de autotransporte, de maniobras de servicio público, de agentes de comercio, de deportistas profesionales, de actores y músicos y el trabajo en hoteles o establecimientos análogos.

"Pero si bien puede decirse como una conclusión general que el primado del derecho del trabajo se ha impuesto a sus viejos contrincantes, el catálogo de los trabajos especiales no ha concluído, por lo que pertenecen al futuro la formación de otros capítulos cuando aparezcan modalidades -- aún no contempladas, de los trabajos humanos." - (86).

D. CLASIFICACION DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

El incluir determinados trabajos o actividades con motivo de especial tratamiento (regulación legal especial) no obedece dentro de nuestra legislación a un criterio uniforme.

(86) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 450.

Según Néstor de Buen L. la clasificación legal es demasiado pobre y deficiente, además "...en nuestro concepto ...los trabajadores de confianza no constituyen una categoría especial, independientemente de que se dicten para ello unas normas particulares. Con los trabajadores de confianza ocurre un poco lo mismo que con las mujeres y los menores: son circunstancias ajenas al trabajo las que determinan un régimen propio. En otras palabras; los demás trabajos especiales pueden ser realizados por mujeres y menores y también aceptar la clasificación de trabajadores representantes del patrón, de confianza o trabajadores de régimen general.". (87).

Nuestra Legislación Laboral enuncia 15 clases de Trabajos Especiales:

- 1.- Trabajadores de Confianza.
- 2.- Trabajadores de los Buques.
- 3.- Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.
- 4.- Trabajo Ferrocarrilero.
- 5.- Trabajo de Autotransportes.
- 6.- Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal.
- 7.- Trabajadores del Campo.
- 8.- Agentes de Comercio y otros semejantes.
- 9.- Deportistas Profesionales.
- 10.- Trabajadores Actores y Músicos.

(87) BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. t. - II, pág. 325.

- 11.- Trabajo a Domicilio.
- 12.- Trabajadores Domésticos.
- 13.- Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y - -
otros establecimientos análogos.
- 14.- Industria Familiar.
- 15.- TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE-
ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

CAPITULO III. LOS MEDICOS RESIDENTES.

A.- ANTECEDENTES.

B.- LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE - -
ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD Y SU-
SITUACION ACTUAL.

C.- NORMAS ESPECIALES SOBRE EL TRABAJO DE - -
LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE - -
ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

CAPITULO III. LOS MEDICOS RESIDENTES.

Existe en México un conjunto universitario que en realidad rinde un verdadero y auténtico Servicio Social al país, este es el Cuerpo Médico Mexicano.

No existe otro sector dentro de las Universidades de la República Mexicana que pueda comparársele, entendiéndolo por sector toda enseñanza a nivel universitario.

El Maestro Mario de la Cueva nos señala: -- "...ni siquiera los juristas, ... han sido capaces de crear un servicio defensor de las clases desposeídas; y tampoco podemos afirmar que el poder judicial cuente con la confianza del pueblo...".(88).

Se puede asegurar que este Grupo Médico es el único que cumple, a nivel profesional, con su cometido. Más sin embargo, es a estos servidores públicos a los que más duramente se les ha tratado, negándoseles el derecho a gozar de todos los beneficios y las prerrogativas que concede la Declaración de Derechos Sociales a todos los hombres que entregan sus conocimientos, talento y capacidad de trabajo en beneficio de los seres humanos y en especial en la salud de los mismos.

Los componentes de este Gran Cuerpo Médico lo forman dos clases de elementos: Los estudiantes de medicina y los médicos titulados.

(88) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 585.

Dentro de los Estudiantes de Medicina se encuentran los Internos de Pregrado y los Pasantes de Medicina en Servicio Social, y dentro de los Médicos Titulados, los Médicos Internos Rotatorios de Postgrado y los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad.

Cabe señalar que la actividad que desempeña cada uno de los integrantes de este grupo está encaminada al Servicio de la Salud Pública, pero por diferentes motivos que se puntualizarán dentro del apartado B de este Capítulo.

A. ANTECEDENTES.

Alemania es reconocido como el pueblo precursor de la Socialización de la Medicina y se le atribuye la creación del Servicio Social en el Siglo XIX, porque se vió forzada a organizar un Cuerpo Médico dentro de los Hospitales y Sanatorios para que prestasen servicios médicos a los asegurados.

Ya en nuestro Siglo, en Suiza, país en donde ya funcionaba el Seguro Social, el legislador entendió la trascendencia del suceso y en el Código de las Obligaciones de 1911, en el Artículo 361 señaló:

"Las disposiciones del presente título (Del Contrato de Trabajo) se aplican a los contratos relativos a trabajos que supongan una cultura científica o artística especial que se ejecuten contra pago de honorarios, si reúnen los elementos consti

tutivos del Contrato de Trabajo." (89).

Durante los años de la República de Weimar, el Maestro Erwin Jacobi, Catedrático de la Universidad de Leipzig, señaló de una manera precisa y magnífica las ideas, indicando los diferentes matices o aspectos del problema de la siguiente forma:

"El Contrato por virtud del cual se encarga el Médico de una operación quirúrgica o de la curación de un enfermo, es un contrato de obra (werkvertrag). El contrato mediante el cual se encarga el médico de vigilar durante un cierto tiempo o indefinidamente a un paciente (médico de cabecera, en alemán hausartz) es un contrato de prestación de Servicios Profesionales (dienstvertrag) autónomos. Finalmente, el contrato del médico de hospital o de navío, entre otros, es un contrato de trabajo." (90).

El Maestro G. H. Camerlynck de la Universidad de París muestra que "...a pesar del individualismo de los médicos y de la defensa de la idea tradicional de las profesiones liberales la doctrina y la jurisprudencia francesas han aceptado la naturaleza laboral de las relaciones de los médicos de hospital." (91).

No obstante una cierta reticencia del Cuerpo Médico, celoso del respeto al liberalismo tradi

(89) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 588.

(90) Idem.

(91) Idem.

cional, una jurisprudencia reiterada subraya la actualidad e importancia del asunto en cuestión, y decreta la extensión de la Medicina Asalariada, -- respecto tanto del Derecho del Trabajo como de la Seguridad Social.

La solución tiene su justificación por el crecimiento de la Medicina Social y Colectiva dentro de los Centros de Salud con personal permanente, así como por el alto costo de las instalaciones que exceden las posibilidades de cualquiera que sea un principiante.

B. LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD, - Y SU SITUACION ACTUAL.

Dentro del Preámbulo de este Capítulo, se señaló que el Cuerpo Médico estaba integrado por:

- 1.- Los Internos de Pregrado,
- 2.- Los Pasantes de Medicina en Servicio Social,
- 3.- Los Médicos Internos Rotatorios de Postgrado,
- 4.- y LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

Es necesario explicar, en pocas palabras, en qué consiste la labor que desempeñan todos y cada uno de los integrantes, para tener un conocimiento general y concluir con una basta explicación del punto cuatro, que es el Tema que nos interesa.

1.- Los Internos de Pregrado tienen como imperativo para concluir con su Ciclo de Estudios, - la obligación de acudir por el lapso de doce meses, previa solicitud que hagan a una Unidad Médica Pública, ya sea que esta Unidad se encuentre en el - Distrito Federal o dentro de la República Mexicana; para adquirir con la práctica los conocimientos -- elementales que le serán útiles a futuro.

La Unidad Médica Pública a la cual sea asig nado el aspirante, tiene la obligación de adies- - trarlo y familiarizarlo con los procesos y técni-- cas generales del ejercicio de la Medicina, teóri- ca y prácticamente, proporcionarle alimentos, uni- formes, asistencia médica, hospitalaria y farmacéu- tica, una ayuda económica mensual para sostener -- sus estudios, concederle vacaciones y una gratifi- cación anual. También en caso de aprobar su Pro-- grama de Interno de Pregrado, tienen que otorgarle todas las facilidades para ingresar al Servicio So- cial que solicite.

Para lo cual el Interno de Pregrado, debe - obedecer los Reglamentos tanto de la Unidad como - los referentes a su categoría de Interno, cumplir- con los programas de enseñanza, someterse a evalua- ciones periódicas, dedicar su tiempo en exclusiva- a esta actividad, contar con la ética y disciplina propia de todo profesionista dentro de la Unidad - Médica y realizar Prácticas de Adiestramiento se-- gún los programas preestablecidos.

Existen situaciones por las cuales el Inter- no de Pregrado deja de estar sujeto a la Unidad Mé- dica en la que se adiestra y son: por cumplir con-

su Ciclo de Enseñanza, por no someterse a las evaluaciones de aprovechamiento, por no acatar los Reglamentos, por cometer faltas graves a la moral y a las buenas costumbres, por falta de ética profesional y por la demás que señale el Reglamento de la Unidad Médica y el Reglamento de Internos de -- Pregrado.

2.- El Pasante de Medicina en Servicio Social tiene como requisito obligatorio (entre varios más) para poder recibirse (tener su Título -- Profesional), el deber de prestar un Servicio Social.

Este Servicio Social consiste en laboral -- previa solicitud que haga, en una Unidad Médica Pública por un período no mayor de doce meses, en el Distrito Federal o en cualquier parte de la Repú--blica Mexicana, a un nivel de profesionista.

Su labor se resumen en aplicar los conoci--mientos adquiridos durante toda su instrucción profesional, al sector humano que le haya sido asignado.

La Unidad Médica Pública tiene la obliga--ción de poner a disposición del Pasante de Medicina todos los recursos humanos y materiales de que disponga, para que éste a su vez realice los procedimientos y técnicas generales del ejercicio de la medicina a un nivel de prevención primaria, secundaria y terciaria, de acuerdo con los programas -- preestablecidos de la Unidad, para los Pasantes de Medicina en Servicio Social.

Para poder cumplir con su objetivo la Uni--dad Médica Pública debe dar al Pasante: la enseñan

za respectiva conforme a los programas vigentes, - uniformes y zapatos reglamentarios, atención médica, hospitalaria y farmacéutica, una ayuda económica mensual por el tiempo que dure su Servicio Social, vacaciones y una gratificación anual.

A su vez el Pasante de Medicina en Servicio Social debe cumplir con los Reglamentos de la Institución a la cual fue asignado, así como con su Programa de Enseñanza de Servicio Social, debe además dedicarse en exclusividad al desarrollo de su Pasantía, someterse a las distintas pruebas evaluatorias que sobre su aprovechamiento se le harán periódicamente, contar con la disciplina y la ética profesional necesarias en todo profesionista y realizar prácticas de adiestramiento dentro de la misma Unidad Médica.

El Pasante de Medicina dejará de estar sujeto a la Unidad, cuando concluya su período de enseñanza, por no someterse a las evaluaciones periódicas, por no acatar el Reglamento de la Unidad referente a los Pasantes de Medicina, por la comisión de faltas graves a la moral y a las buenas costumbres, por falta de ética profesional y disciplina dentro de la Unidad Médica y por las demás que señale el Reglamento de Pasantes de Medicina de la Unidad.

3.- El Médico Interno Rotatorio de Postgrado es también llamado Residente Rotatorio o "R-R", es un profesionista que tiene su Cédula y su Título Profesional legalmente expedido y registrado y que desea tener una preparación más elevada, es decir que quiere ser un Especialista en alguna de las ramas de la Medicina.

Para ser un Médico Interno Rotatorio de Postgrado es necesario, a parte de ser profesional de la medicina, ingresar por el término de un año, previa solicitud que formule a una Unidad Médica Pública, ya sea que ésta se encuentre en el Distrito Federal o en cualquier parte de la República Mexicana.

Su estudio se concretará, a parte de ejercer prácticamente su profesión en la Unidad, a practicarla dentro de las ramas más importantes de la Medicina General, con el fin de reafirmar su decisión de Especializarse en la rama que haya elegido.

La Unidad Médica debe impartir al Médico Interno Rotatorio de Postgrado el adiestramiento unos procedimientos y técnicas generales del ejercicio de la Medicina, familiarizándolo con la práctica de las diversas técnicas del diagnóstico y la terapéutica, según los programas de enseñanza establecidos. Esta enseñanza ha de recibirla el Médico Interno, teórica y prácticamente, realizando el ejercicio profesional propio e inherente a la enseñanza que se le imparte.

Para lograr el objetivo que tiene la Unidad Médica, impartirá conforme a los programas vigentes la enseñanza requerida para estos casos en términos del Reglamento de Médicos Internos de la Unidad, ayudará al alojamiento decoroso de sus adiestrados y les proporcionará alimentación balanceada y suficiente, uniformes y zapatos reglamentarios así como el servicio de limpieza de los mismos; incluirá también asistencia médica, hospitalaria y -

farmacéutica, otorgará una ayuda mensual económica, escuchará la opinión de los Médicos Internos en lo que respecta a los cambios que necesiten los Reglamentos y Programas de enseñanza e instructivos, facilitará a los Internos que obtuvieron un resultado aprobatorio en su Internado Rotatorio de Post--grado el ingreso a cualquiera de los Cursos de Residencia que soliciten, prorrogará por un año más el programa de residencia rotatoria si así estuviera estipulado en los programas siempre y cuando -- apruebe el curso anterior con puntuación mínima -- obligatoria, para ser transferido al curso inmediato, otorgará al Médico vacaciones y gratificación--anual.

Para corresponder a la Unidad, el Médico debe cumplir con los Reglamentos de la Institución y el de Médicos Internos, realizar los programas de enseñanza e instructivos respectivos, someterse a las pruebas evaluatorias de aprovechamiento, tener buena conducta y ética profesional en la Unidad, - dedicar su tiempo en exclusiva al desarrollo de su Residencia Rotatoria, y hacer prácticas de adies--tramiento dentro de la misma Unidad.

El Médico Interno dejará de estar sujeto a la Unidad cuando se cumpla el término de enseñanza de su Internado, porque no apruebe el curso, por - desobedecer los Reglamentos, por dedicarse a otras actividades ajenas a su Internado, por cometer faltas graves a la moral, buenas costumbres y disci--plina dentro de la Unidad, por falta de ética profesional, y por las demás que señalen los Reglamentos de la Unidad y de los Médicos Internos Rotatorios de Postgrado.

4.- EL MEDICO RESIDENTE EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD, es un profesionista titulado que quiere Especializarse en una rama de la amplia gama de la Medicina.

Según la Ley Federal del Trabajo al Médico-Residente se le define como: "...el profesional de la medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia;..". (92).

Ahora bien, es necesario saber que es una - Unidad Médica Receptora de Residentes, así como enterarse cuáles son esas Unidades.

Por Ley, tenemos que una Unidad Médica Receptora de Residentes es: "...el establecimiento - hospitalario en el cual se puede cumplir las Residencias que, para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos - Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina,...". (93).

En México contamos solamente con cuatro Unidades de este tipo y son: El Instituto Mexicano -- del Seguro Social, (I.M.S.S.), El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado (I.S.S.S.T.E.), La Secretaría de Salubridad y Asistencia (S.S.A.) y El Departamento del Distrito Federal (D.D.F.).

(92) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, pág. 167.

(93) Idem.

La única aclaración que queda pendiente para completar el estudio es la de establecer que es una Residencia, y al respecto según la Ley Laboral la define como: "...El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de -- adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de post-grado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas." (94).

No es sencillo ser Médico Residente, ya que el aspirante debe cubrir una serie de requisitos -- que ayuden a evaluar sus conocimientos para ser -- aceptado en la Especialidad que desea.

Primeramente, el Médico que quiera ser Residente debe llenar dos solicitudes, las cuales le -- serán proporcionadas, una, en la Universidad Nacional Autónoma de México dentro de la Facultad de Medicina en la División de Estudios Superiores, y la otra, en la Unidad Médica a la que desea ingresar; ambas tomarán en cuenta las cualidades y promedios del solicitante durante su Internado de Pregrado, -- Servicio Social y Rotatorio de Postgrado, para ubicarlo dentro de la Unidad Médica en la cual se imparta el Curso de Especialización que quiere estudiar. Además presentará todos sus documentos como título y cédula, comprobantes de estudios e idio--mas, constancias, fotografías y cartas de recomendación, etc.

(94) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Pro--cesal de 1980, pág. 168.

Todo Curso de Especialización tiene programas preestablecidos para su cumplimiento, más el propósito general de todos los cursos es enseñar - al alumno el ejercicio científico de la especialidad que haya elegido, con base en un conocimiento íntegro de la materia, tanto en las ciencias base como en la teoría y la práctica.

Existe una gama muy amplia de Especialidades dentro de la Medicina, aproximadamente unas veinte y para tener una idea más concreta ejemplificaremos nuestro estudio con datos extraídos del Programa del Curso de Especialización en Ginecología y Obstetricia para Graduados, que se practica dentro de la Unidad Médica denominada Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) a nivel nacional.

El Objetivo del Programa del Curso de Especialización en Ginecología y Obstetricia para Graduados es el adiestramiento de los alumnos en el ejercicio científico de la Ginecología y de la Obstetricia, sobre la base de un conocimiento integral de la materia en los aspectos de ciencias básicas, teóricas y prácticas. Así mismo procura -- una educación en Medicina General insiendiendo en el estudio de la mujer considerada como una unidad psicobiológica interrelacionada a través del aparato genital con los demás órganos y sistemas en salud y enfermedad.

El curso se lleva a cabo en el Hospital de Gineco-Obstetricia del Centro Médico Nacional y en el Hospital de Gineco-Obstetricia 2-A, ambos afiliados a la Universidad Nacional Autónoma de México.

Los requisitos que deben llenar los aspirantes a ingresar a este Curso de Especialización son:

1.- Requisitar las solicitudes que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Universidad Nacional Autónoma de México, para presentarlas en la Jefatura de Enseñanza e Investigación del Instituto Mexicano del Seguro Social ubicada en el Centro Médico Nacional y en la División de Estudios Superiores, Antigua Facultad de Ciencias en la Universidad Nacional Autónoma de México acompañadas, con los siguientes documentos:

a) Copia fotostática (no fotocopia) para cada Institución del Título Profesional (tamaño carta).

b) Constancia satisfactoria a juicio de la Jefatura de Enseñanza e Investigación del I.M.S.S. y de la División de Estudios Superiores de la Facultad de Medicina, de haber realizado una residencia rotatoria después de titulado.

c) Constancia de un profesor de idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de México de que el aspirante cuando es extranjero domina el idioma español.

d) Constancia de un profesor de idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de México de que traduce uno de los siguientes idiomas: inglés, - - francés, alemán, ruso, o italiano. De preferencia el inglés.

e) Carta de Honorabilidad profesional expedida por funcionarios de la Institución donde preste o haya prestado sus servicios.

f) Tener una entrevista con el Profesor del Curso.

g) Comprometerse bajo firma a cumplir todas las prescripciones del curso y del reglamento interno de la Institución sede.

h) Seis fotografías rectangulares de 3 x 2.5 cms.

i) Pagar en la Tesorería de la Universidad Nacional Autónoma de México mediante Orden de Pago de la División de Graduados la cuota por inscripción y la colegiatura anual.

El Curso de Especialización en Ginecología y Obstetricia tiene una duración de tres años, iniciándose el primero de marzo de cada año y los exámenes evaluatorios serán anuales durante el mes de febrero.

El alumno tendrá derecho cada año a dos períodos vacacionales de 10 días cada uno, de acuerdo con el programa elaborado con anterioridad por el Departamento de Enseñanza e Investigación del Hospital respectivo.

El sistema de enseñanza consiste en incorporar al alumno al trabajo del hospital y procurar que adquiera el conocimiento integral de la especialidad en sus diversos aspectos, para lo cual se divide el tiempo útil total, en partes pertinentes dedicadas al estudio de las ciencias básicas relacionadas con la especialidad, al ejercicio de las disciplinas clínico quirúrgicas y a actividades de índole académica. Al mismo tiempo se pretende que junto con la preparación adquiera la necesaria madurez de juicio para resolver en el futuro los problemas propios de su ejercicio profesional.

Por otra parte, se busca que el alumno aprecie la necesidad de trabajo en grupo, para lo cual resulta indispensable la colaboración de otros clínicos, así como de cirujanos, radiólogos, anatomopatólogos, laboratoristas, endoscopistas, endocrinólogos y médicos internistas. Por último, se trata de que aprenda a estimar debidamente las opiniones de especialistas en otras ramas, concediéndoles el lugar que les corresponde en el estudio del caso, pero sin perder nunca de vista el problema global de la enferma.

Los profesores del curso y en particular el Profesor Encargado, están en contacto directo con los alumnos a la manera de tutores académicos, para orientarlos continuamente en su preparación. - Esta orientación no solo se refiere a los conoci-- mientos técnicos, sino también a los aspectos éticos y de cultura general propios de la profesión - médica.

En lo que se refiere al programa del curso- se ha dado la extensión debida a la enseñanza de - las materias básicas, a fin de que el alumno ad- - quiera conocimientos sobre las bases científicas - de la especialidad, para dar mayor solidez a su -- preparación y para ampliar sus perspectivas más - allá de los temas de aplicación práctica.

Las materias de orden clínico, tienen la ex tensión debida para que el alumno se familiarice - con los diversos procedimientos clínicos, radioló- gicos, de laboratorio, quirúrgicos, obstétricos y de otra naturaleza que se emplean en el estudio y tratamiento de las enfermas. De esta manera aprende los métodos actuales para el diagnóstico y la -

terapéutica de los padecimientos del aparato genital femenino.

El resto del tiempo lo ocupan las actividades académicas por medio de conferencias y sesiones de diversa índole, que tiene por fin principal revisar los aspectos teóricos de la especialidad. En estas actividades se da oportunidad a los alumnos de participar en la presentación y discusión de los temas, con objeto de contribuir al desarrollo de sus facultades para el trabajo académico.

El aprovechamiento de los alumnos se evalúa tomando en cuenta: la asistencia y participación del alumno en las actividades académicas, el aprovechamiento de los temas de estudio, el informe mensual de los diferentes Jefes de Servicio sobre su puntualidad, disciplina, aprovechamiento de enseñanza tutelar, calidad del trabajo, habilidad quirúrgica, competencia profesional y espíritu institucional; la realización de un trabajo de investigación original, las calificaciones de los exámenes efectuados periódicamente, la calificación del examen final que se realiza al terminar el curso y que será teórico-práctico.

El Curso de Especialización para Primer Año tiene como Esquema General del Programa, el siguiente:

A) MATERIAS BASICAS

1. Anatomía patológica gineco-obstétrica.
2. Bioquímica en Ginecología y Obstetricia.
3. Embriología en Ginecología y Obstetricia.

4. Fisiología del sistema femenino de la reproducción.
5. Anatomía Clínica Gineco - Obstétrica.
6. Obstetricia I.

B) TEMAS DE ESTUDIO INDIVIDUAL

C) INSTRUCCION ACADEMICA

- I. Lecciones teóricas.
- II. Lecciones clínicas.
- III. Mesas redondas.
- IV. Sesiones bibliográficas.
- V. Sesiones anatomoclínicas

D) ADIESTRAMIENTO CLINICO DE TIPO TUTELAR

- I. Asignación base
- II. Distribución de actividades

El Curso de Especialización para Segundo -- Año tiene como Esquema General del Programa, el siguiente:

A) MATERIAS BASICAS

1. Farmacología en Ginecología y Obstetricia
2. Genética en Ginecología y Obstetricia
3. Endocrinología gineco-obstétrica
4. Nosología ginecológica
5. Obstetricia II
6. Analgesia y anestesia en gineco-obstetricia

B) TEMAS DE ESTUDIO INDIVIDUAL

C) INSTRUCCION ACADEMICA

- I. Lecciones teóricas
- II. Lecciones clínicas
- III. Mesas redondas
- IV. Sesiones bibliográficas
- V. Sesiones anatomoclínicas

D) ADIESTRAMIENTO CLINICO DE TIPO TUTELAR

- I. Asignación base
- II. Distribución de actividades.

El Curso de Especialización para Tercer Año tiene como Esquema General del Programa, el siguiente:

A) MATERIAS BASICAS

1. Nosología ginecológica
2. Esterilidad, infertilidad y control de la fertilidad
3. Ginecología Psicosomática
4. Sexología femenina

Sociología aplicada a la ginecología y obstetricia

B) TEMAS DE ESTUDIO INDIVIDUAL

C) INSTRUCCION ACADEMICA

- I. Lecciones clínicas
- II. Mesas redondas.
- III. Sesiones bibliográficas
- IV. Sesiones anatomoclínicas

D) ADIESTRAMIENTO CLINICO DE TIPO TUTELAR

I. Asignación base

II. Distribución de actividades

Con los datos aportados con anterioridad se pretende dejar claro COMO SE ES UN MEDICO RESIDENTE y la actividad que desempeña como ALUMNO, es de cir, como persona que pretende recibir adiestramiento para especializarse (como es el caso del -- ejemplo) en Ginecología y Obstetricia.

Ahora bien, es necesario explicar el por -- qué adquiere la calidad de trabajador y a la vez -- la protección de la Ley Federal del Trabajo, lo -- cual se hará a través del mismo ejemplo.

Se dijo que el Curso de Especialización en Ginecología y Obstetricia tiene una duración de -- tres años. El número de horas de actividades aproximadamente es de 5,492 por año, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

MATERIAS BASICAS.- 922 horas (18^o/o), y son las señaladas dentro de los Programas de cada año del Curso de Especialización transcritos en páginas anteriores.

ACTIVIDADES ACADEMICAS.- 646 horas (12^o/o), también señaladas en los Programas.

ACTIVIDADES CLINICAS.- 3,854 horas (70^o/o), que incluyen la enseñanza práctica de la Ginecología y Obstetricia a través de las actividades de los alumnos en los servicios clínicos.

Es aquí donde al practicar el médico presta

un servicio, porque esta parte clínica del curso - está constituida por las ACTIVIDADES HOSPITALARIAS PROPIAS DEL MISMO.

El Médico-Alumno asiste diariamente de 8 a 16 horas a los servicios a los que está adscrito y es asignado a los distintos servicios en el Hospital por períodos variables de acuerdo con los programas establecidos.

Durante el Primer Año asiste a la Unidad Tocoquirúrgica, al servicio de Patología, al servicio de Puerperio, a Radiodiagnóstico y al Hospital de Gineco-Obstetricia 2-A.

Durante el Segundo Año asiste a la Unidad - Tocoquirúrgica, al servicio de Embarazo Complicado, al servicio de Ginecología, al servicio de Endocrinología, al Departamento de Fisiología y al Hospital de Gineco-Obstetricia 2-A.

Durante el Tercer Año asiste a los siguientes servicios: Ginecología, Endoscopía, Embarazo - Complicado, Complicaciones Infecciosas, Ginecología Oncológica, Mama, Planificación Familiar, Unidad de Cuidados Intensivos, Medicina interna, Unidad de Tocoquirúrgica y al Hospital de Gineco-Obstetricia 2-A.

En su estancia en estos servicios recibe enseñanza tutelar, participa y asume las responsabilidades correspondientes de acuerdo con los reglamentos respectivos.

Dentro de las distintas etapas del Adiestramiento Clínico el alumno participa y realiza un MINIMO de las actividades siguientes:

EN PRIMER AÑO: La atención de 200 partos normales, 100 intervenciones de cirugía obstétrica menor y - la participación de 50 intervenciones de cirugía - obstétrica mayor. Participa como instructor de -- los alumnos de cursos de pregrado y de introduc- - ción a la especialización.

EN SEGUNDO AÑO.- Atiende un mínimo de 100 partos - normales, 50 distócicos, realiza 50 legrados uteri- nos, y 25 intervenciones de cirugía obstétrica ma- yor y participa en 25 operaciones ginecológicas. - Además actúa como instructor en las actividades -- clínicas de los alumnos de primer año.

EN TERCER AÑO.- Atiende 50 partos distócicos, rea- liza 25 operaciones de cesárea y 15 operaciones gi- necológicas. Participa además como instructor en- las actividades clínicas de los alumnos de primero y segundo año.

En el transcurso de los tres años recibe -- una instrucción clínica complementaria consistente en jornadas de guardia vespertina y nocturna, en - no más de tres días por semana y domingos alternos.

Realiza actividades de docencia e investiga- ción enseñando a los estudiantes de pregrado y de- introducción a la especialización, impartiendo con- ferencias y coordinando sesiones señaladas en los- programas. Elabora durante su adiestramiento un - trabajo de investigación por año y participa de me- nos en otro de la misma índole que se esté reali- - zando en la Unidad.

Por lo tanto la situación que en la actuali- dad mantiene el Médico Residente es doble, por un-

lado estudiante y por otro trabajador.

Estudiante porque está ligado a la Universidad Nacional Autónoma de México, en razón de que - le sean reconocidos sus estudios y prácticas que - realiza dentro de la Unidad Médica en la que presta sus servicios y al final de su adiestramiento - tener el conocimiento teórico-práctico en una Especialidad en alguna rama de la Medicina. Trabajador porque está sujeto como tal a la Unidad Médica en la que lleva a cabo su adiestramiento realizando servicios inherentes a su profesión, por medio de la firma de un convenio o contrato.

En resumen, la labor que desempeña el Médico Residente reviste matices muy particulares en - los que coexisten de manera indivisible dos aspectos: Académico y Laboral; porque al mismo tiempo - que prestan auxilio a la Institución Médica, colaboran con el estudio clínico, tratamiento y vigilancia de los enfermos y en la realización de estudios epidemiológicos de padecimientos transmisibles, en actividades de educación higiénica y de información general para la comunidad o para el personal, y reciben los conocimientos necesarios para alcanzar una especialidad.

El Convenio antes mencionado, se celebró entre el Representante General de la Institución Hospitalaria y los Representantes del Sindicato de -- Trabajadores de la propia Institución; del cual el Médico Residente es miembro por el lapso que dure su adiestramiento en la especialidad que haya elegido, por lo que éste es por tiempo determinado, - ni menor de un año ni mayor del período de duración del curso de especialización.

Este convenio tiene como finalidad principal establecer las bases por las que se registrarán las relaciones laborales entre los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad y la Institución Médica en la que presta sus servicios, así como definir los derechos y las obligaciones acordes con la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, Capítulo XVI.

Como se señaló con anterioridad, solamente existen cuatro Instituciones Médicas dedicadas al Servicio de la Salud Pública, las cuales cuentan con Unidades Médicas Receptoras de Residentes suficientes y además dotadas de los instrumentos y aparatos necesarios para realizar los estudios y las prácticas correspondientes al post-grado. Además estas Unidades funcionan acordes con los programas docentes académicos que son aprobados anualmente tanto por la Institución, como por la Universidad.

En estas Unidades Médicas Receptoras de Residentes, al impartir la instrucción Académica y el Adiestramiento que están señalados en los programas, ponen en contacto directo al médico con el paciente y con un trabajo de grupo; también mantiene comunicación continua con sus profesores, preceptores y médicos encargados de la enseñanza, asesoría, supervisión y adiestramiento de la misma.

Durante su permanencia en la Unidad, el Médico Residente debe asistir a toda clase de conferencias teóricas, clínicas, anatomoclínicas, clínicoradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas y de adiestramiento que señale el Programa Docente Académico, como parte de sus estudios, debiendo someterse a las evaluaciones periódicas.

dicas de conocimientos y destreza adquiridas durante su estancia dentro de la Unidad, así como aprobarlas.

Por lo tanto, el Instituto y el Sindicato - contratarán solamente a Médicos pero bajo Contratación Especial, es decir, que su relación de trabajo no será prorrogable por ningún motivo y bajo -- ninguna circunstancia.

El Sindicato tiene que proponer el número - de Médicos Residentes que señale la convocatoria - del Instituto, siempre y cuando reunan los requisitos necesarios y una Comisión Mixta formada por -- dos representantes del Instituto y dos representantes del Sindicato, calificarán la admisión de cada uno de los propuestos y determinará cuales son los admitidos con base en los resultados de sus respectivas evaluaciones.

Los trabajadores Médicos Residentes, mientras estén sujetos a esta contratación especial - disfrutarán de un sueldo mensual conforme con el - tabulador establecido, y además durante su adiestramiento, para el cumplimiento de su residencia, - disfrutarán de una Beca y el 50% del importe de su colegiatura Universitaria.

Desde el momento de que se firma el convenio, el Médico Residente en Período de Adiestramiento que obtenga su Certificado de Especialización, si es contratado como Médico de Base del Instituto, le será computado el tiempo de su Adiestramiento como tiempo efectivo de servicios para efectos de su antigüedad. Además de tener preferencia, en igualdad de circunstancias, para ingresar al --

Instituto como Médico de Base en relación con -- otros aspirantes.

Dentro del Instituto existe una jerarquía -- dentro del personal en donde la autoridad mayor se encuentra radicada en el Cuerpo Directivo del Hospital (Director, Sub-Director, y Jefe de Enseñanza e Investigación), continuando en el siguiente orden: Jefes de Servicio, Médicos de Base, Residentes de Tercer Año, Residentes de Segundo Año, Residentes de Primer Año y Residentes Rotatorios de -- Post-grado.

El conocimiento de esta escala de autoridades, debe normar las relaciones profesionales entre los Médicos durante sus horas de servicio, teniendo siempre presente la responsabilidad que implica el respeto a las disposiciones superiores, y sobre todo el ejercicio inteligente y apropiado en lo técnico y en lo humano de la autoridad sobre -- los médicos de inferior jerarquía.

Por lo tanto, el personal de residentes debe considerar que el objetivo primario de su actuación profesional es la obtención de mayor beneficio para la salud del enfermo, y tiene la obligación de orientar sus esfuerzos, con el fin de que en todos y cada uno de sus actos, se perciba un -- perfecto equilibrio entre su sentido de responsabilidad y su grado de preparación técnica, así como sus naturales aspiraciones de aprender y mejorar.

En cuanto a su conducta, ésta debe ser en -- todo momento rigurosamente disciplinada para resguardar el prestigio de la profesión que desempeña, de los médicos que comparten con él su ejercicio y

del Hospital como institución y centro de enseñanza.

El Horario al cual se someten los Médicos - Residentes en sus labores, es de dos tipos: el de asignación de base (con carácter rotatorio) y el de instrucción clínica complementaria.

El primero de ellos comprende labores en -- días hábiles de las 8.00 a las 16.00 hrs., y es rotatorio porque tiene que distribuirse por períodos iguales en todos los servicios, a todos y cada uno de los residentes por espacio de tiempo igual.

El segundo se desempeña de las 16.00 a las 8.00 horas del día siguiente y de las 8.00 de un día a las 8.00 del día siguiente (períodos de 24 - horas) en sábados, domingos y días festivos.

La puntualidad debe ser una de las cualidades del Médico Residente, en cuanto a su entrada a prestar sus servicios diarios y la pulcritud en lo que respecta a su persona y uniforme.

Los médicos que cubren una asignación base no pueden separarse del servicio hasta dejar cubierta o concluida la tarea propia del mismo, cualquiera que sea el tiempo que para ello se lleven, por lo que la hora de salida será efectiva siempre y cuando no hayan quedado labores pendientes.

Una de las restricciones que tiene el Residente, se refiere a que no puede ni debe dar informes a sus pacientes referente a la evolución de su enfermedad, ya que esta información solamente debe correr a cargo del Jefe del Servicio y de los Médicos de Base.

Otra, es cuando el médico encuentra que por órdenes superiores se han tomado medidas que afectan de alguna manera sus intereses, integridad profesional o su deber; por lo que está en su derecho de hacer patente su inconformidad ante el Jefe de Enseñanza quien dará la mejor solución al problema planteado, y en caso de urgencia, obedecerá las indicaciones superiores aún cuando no participe del criterio con el que se dictan, procediendo con posterioridad a manifestar su desacuerdo al superior-correspondiente.

Por lo que respecta a derechos, éstos son - mínimos, ya que se reducen solamente al uso de los Servicios de la Unidad como son Servicios de Comedor, Aseo de Uniformes (lavandería) y lugares para breves descansos.

Por último, es pertinente señalar que los - Médicos Residentes están sujetos a varios ordenamientos, o sea, que en primer plano se encuentra - la Ley Federal del Trabajo con sus Disposiciones - Especiales, enseguida el Contrato Colectivo de Trabajo que rige a todos los trabajadores Sindicalizados de la Institución en la que presta sus servicios y su Reglamento Interno; después por el Convenio Celebrado entre el Instituto y el Sindicato para regular el Trabajo de los Médicos Residentes en las situaciones especiales y su respectivo Reglamento; y por último el Reglamento Interno para Médicos Residentes de la Institución.

C. NORMAS ESPECIALES SOBRE EL TRABAJO DE LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

Estas normas especiales, surgen en ocasión de un conflicto entre Médicos Residentes y las Unidades Médicas dedicadas al Servicio de la Salud Pública, y cuando el Poder Ejecutivo Federal redacta una Iniciativa de Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, para enviarla al H. Congreso de la Unión para su aprobación posterior.

La Iniciativa de Adiciones a la Ley Federal del Trabajo contiene el Proyecto de las Normas a las cuales se sujetará el Trabajo de los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad y las que más tarde integraron el Capítulo XVI del Título Sexto de la Ley antes enunciada.

Como base, toda Iniciativa de Ley o de Adiciones a la Ley debe contener una Exposición de Motivos, en la que se señale el panorama de la situación por la que atraviesa, en este caso los Médicos Residentes; indicando la conveniencia de la Iniciativa, es decir, una explicación del porqué es necesaria la Iniciativa.

Esta Exposición de Motivos está contenida en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos bajo el Título:

"INICIATIVA DEL EJECUTIVO. Adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Proyecto de Decreto que adiciona el Capítulo XVI del Título VI de la Ley -

Federal del Trabajo que trata sobre Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad".

Esta Iniciativa data del 4 de octubre de -- 1977 y contiene una Exposición de Motivos de la -- cual extraeré, a mi consideración lo más importan- te, como sigue:

"Un análisis del sistema de formación legis- lativa que se siguió en el caso de la Ley Federal- del Trabajo, revela que contiene una serie de re-- glas acerca de las condiciones de trabajo en que - se deben desenvolver las relaciones laborales que, en función de sus características comunes, pueden- considerarse pertenecientes a un tipo o forma gene- ral, y que, al lado de ellas, existen varios capí- tulos que regulan privativamente aquellas relacio- nes de trabajo especiales en sí mismas; esto es, - dotadas de características tan particulares que im- piden que les sean aplicables, de modo cabal, gran parte de los preceptos que contienen los Títulos - Segundo, Tercero y Cuarto de la Ley.

Estas últimas relaciones de trabajo, agrupa- das bajo la denominación de "trabajos especiales", constituyen el Título Sexto de la Ley Federal del- Trabajo. Ahí se consideraron catorce tipos de re- laciones especiales que, en función de las cualida- des personales del trabajador o de la naturaleza - de su actividad, no fue posible que quedaran sujeta- s a la regulación general, sino que requirieron- un tratamiento particular que permitiera una con- tratación más justa y operante.

La formación de profesionales, tarea que es

tá ligada en binomio indisoluble a la preservación de la cultura y que explica la esencia de las instituciones de educación superior, demandan cambios constantes que la mantengan actualizada, tanto tecnológica como socialmente.

Como México no puede sustraerse a esa necesidad mundialmente observada, a fines de la década 1950 - 1960, la enseñanza de la Medicina sufrió -- una radical variación en la orientación del método educativo; ya que se establecieron bases para que la práctica hospitalaria, realizada cotidianamente, por períodos más o menos prolongados y hermanada -- al aprendizaje teórico que es propio de las aulas, fuere el principal instrumento para dotar al país de profesionales de la Medicina suficientemente capacitados e imbuídos de los principios altruistas de solidaridad humana que deben normar el ejercicio de la Medicina, desde un punto de vista ético.

Una división elemental de las personas sujetas a ese tipo de enseñanza, acuñó el concepto de "médico residente", partiendo de la codificación -- reglamentaria de los hospitales del país y para diferenciar con claridad el grado académico y demás requisitos que se deberían cubrir para aspirar a -- realizar estudios y prácticas de especialización -- en alguna rama de la Medicina.

El crecimiento de la población del país y -- la necesidad imperiosa de responder a sus requerimientos de salubridad y bienestar físico, sumados a las condiciones propias de una economía nacional en vías de consolidación, convirtieron a los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una

Especialidad en destacados auxiliares para el funcionamiento de las instituciones del país.

Ante tal circunstancia y por la fuerza expansiva que es propia del Derecho Laboral, se estima que no se debe soslayar el hecho de que el Médico Residente en Período de Adiestramiento en una Especialidad, al cumplir con sus estudios y sus prácticas, puede desempeñar simultáneamente una actividad tipificable como elemento objetivo de una relación de trabajo; relación de trabajo que, por sus peculiaridades, no puede aceptar, sin embargo, la regulación común o normal que recibe la relación individual de trabajo de que tratan los Títulos Segundo, Tercero y Cuarto de la Ley de la Materia.

Lo anterior, porque la actividad del Médico Residente en Período de Adiestramiento en una Especialidad, reviste matices muy particulares, en los cuales coexisten en forma indivisible los aspectos académico y laboral, pues al mismo tiempo que el Médico Residente presta auxilio a la institución de salud, recibe el conocimiento necesario para alcanzar una especialidad.

De conformidad con lo expuesto, se estima conveniente adicionar el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un Capítulo que regule de manera especial la situación de los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad.

La estructura general del Capítulo que se propone adicionar al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, parte de la definición de los ele

mentos de la relación de trabajo que se norma: Médico Residente en Período de Adiestramiento en una Especialidad; Unidad Médica Receptora de Residentes; y Residencia.". (95).

Con la transcripción anterior se puede tener una visión general de los motivos que se tuvieron para la Reglamentación del Trabajo de los Médicos Residentes.

Ahora bien, es necesario señalar cuales son estas Normas Especiales y donde se encuentran.

A continuación serán transcritos los artículos del 353. A. al 353. I. de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

"Artículo 353. A. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una Residencia;

II. Unidad Médica Receptora de Residentes, - el establecimiento hospitalario en el cual se pue-

(95) "INICIATIVA DEL EJECUTIVO. Adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Proyecto de Decreto que adiciona el Capítulo XVI del Título VI de la Ley Federal del Trabajo que trata sobre Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad." Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos". (México, D.F. a 13 de octubre de 1977), págs. 5 y 6.

den cumplir las Residencias que, para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina, y

III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de post-grado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Artículo 353. B. Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contra digan.

Artículo 353. C. Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los pre vistos en esta Ley, los siguientes:

I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia, y

II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.

Artículo 353. D. Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél, y a éste;

III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;

IV. Asistir a las conferencias de teoría, - sesiones clínicas, anatomoclínicas, bibliográficas, clinicoradiológicas, y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;

V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente, y

VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente.

Artículo 353. E. Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en-

las demás formas de estudio o práctica, y los períodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

Artículo 353. F. La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353. G.

En relación con este Capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 39 de esta Ley.

Artículo 353. G. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de las que establece el artículo 47, las siguientes:

I. El incumplimiento de las obligaciones que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353. D;

II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia, y

III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Artículo 353. H. Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta Ley:

I. La conclusión del Programa de Especialización, y

II. La supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que interese al Médico Residente.

Artículo 353. I. Las disposiciones de este Capítulo no serán aplicables a aquellas personas - que exclusivamente reciben cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de su formación profesional, en las instituciones de salud.

Nota: A continuación se reproducen los artículos transitorios del Decreto que adicionó este Capítulo.

PRIMERO.- De conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y los Titulares de las dependencias a las que se encuentren adscritas las Unidades Médicas Receptoras de Residentes, sujetas al régimen de la citada Ley, se regirán en tanto así proceda por lo dispuesto en el Capítulo que se adiciona a la Ley Federal del Trabajo, en los términos de este Decreto.

SEGUNDO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente del de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (30 de diciembre de 1977)". (96).

(96) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, págs. 167 a 170.

Quiero hacer la aclaración, de que todos -- los datos aportados dentro de este Capítulo, en su mayoría fueron proporcionados por Médicos Residentes que en la actualidad realizan sus estudios y -- prácticas de Adiestramiento en una Especialidad -- dentro de instituciones públicas, muy especialmente los anotados en el Apartado "B", ya que, tanto en la Universidad como en las Instituciones Oficiales Médicas existe hermetismo para proporcionar datos e informar sobre el Tema que nos ocupa.

CAPITULO IV. LA RELACION LABORAL IDEAL PARA EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL MEDICO RESIDENTE.

CAPITULO IV. LA RELACION LABORAL IDEAL - PARA EL TRABAJO QUE DESEMPE ÑA EL MEDICO RESIDENTE.

A través de todo el estudio efectuado a lo largo de los tres capítulos anteriores, se ha querido dar una visión del significado de la Relación Laboral del Médico Residente desde el ángulo de -- Trabajo Especial.

Especialmente en el Capítulo anterior se desarrolló un panorama, dentro de las posibilidades que existieron, del trabajo que desempeñan al Servicio de la Salud Pública los Médicos Residentes, -- por lo que considero importante tratar de perfeccionar su Relación de Trabajo.

En el presente Capítulo trataré de señalar la forma adecuada de reglamentar la labor que realizan dentro Servicio Médico Público los llamados Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad. Tomando como base lo ya -- establecido hasta este momento dentro de la Ley Laboral y proponiendo modificaciones y/o adiciones a las normas del Capítulo XVI del Título Sexto de la Ley, buscando que esto traiga como consecuencia -- una reglamentación adecuada, o por qué no, la creación de un ordenamiento especial.

En primer lugar quisiera dejar asentado el -- por qué se encuadra dentro de los Trabajos Especiales la actividad desarrollada por los Médicos Residentes.

Según los Tratadistas de Derecho Laboral, -- es por "las peculiaridades del servicio", por la --

razón que se reglamenta determinadas labores en -- particular bajo el rubro de "Especiales", razón - que no resuelve el problema sino que simplemente - lo generaliza.

En nuestra legislación, no aparece, es más, ni siquiera se toman la molestia de indicar la causa de esa especialidad o los requisitos necesarios para ser valorado un Trabajo Especial.

En resumen, es necesario que la Ley Federal del Trabajo señale, no qué actividades son consideradas como especiales, sino el por qué son consideradas como tales, es decir que el legislador señale los motivos o circunstancias que lo inducen a - considerar determinadas actividades como especia--les.

Ahora bien, considero que el Trabajo Espe--cial debe considerarse especial por motivos que lo hacen diferente a cualquier otra prestación de servicio, es decir, que por la naturaleza de la prestación del trabajo, es imposible que se realice el trabajo dentro de las pautas normales que nos suña la la Ley Federal del Trabajo en sus Capítulos II, III, y IV; pero sin llegar al abuso, como sería en el caso de nuestro estudio una jornada inhumana, - un salario poco estimulante, obligaciones excesi--vas frente a derechos y prestaciones raquíticas, - etc.

Existe un Principio en el Derecho Laboral - que señala que dentro de la Ley solamente están -- consagrados "el mínimo de garantías que debe dis--frutar el trabajador", cosa que no se logra al legislar el Trabajo de los Médicos Residentes, ya -- que en tan sólo nueve disposiciones, que son las -

que contiene el Capítulo XVI del Título Sexto de la Ley, pretende dejar asentadas las normas que regirán la importantísima labor que desarrolla el Médico Residente.

En el Capítulo anterior, en el Inciso "C", se señalaron las normas que regulan el Trabajo de los Médicos Residentes, por lo que en obvio de repeticiones inútiles solamente señalaré en resumen lo que regula cada uno de los nueve artículos en particular y a continuación, propondré lo que consideré más pertinente.

Artículo 353. A., nos señala las definiciones de las partes que conforman la Relación de Trabajo, así como el trabajo en sí.

Médico Residente---Trabajador

Unidad Médica Receptora de Residentes---Patrón.

Residencia---Servicio.

Creo que estas definiciones cumplen de una manera precisa su propósito, por lo que no se propone ajuste alguno.

Artículo 353. B., impone la aplicación del Capítulo XVI a las partes que forman la relación laboral y las del contrato en cuanto NO SE CONTRADIGAN, esto implica el establecimiento de una jerarquía en la que prevalecen sin lugar a dudas las disposiciones del Capítulo XVI del Título Sexto de la Ley (no así las demás) y posteriormente el Contrato de trabajo que rige a los trabajadores sindicalizados de la institución en la que presta sus servicios el Médico, al cual se sujeta por ser - -

miembro del sindicato y al Reglamento Interno respectivo, también la Institución cuenta con un Reglamento Regulador de las actividades de los Médicos Residentes, después tenemos que surge un convenio celebrado entre sindicato e institución en el que se regula en especial el Trabajo de los Médicos Residentes con todo y reglamento. La interrogante surge al preguntarse ¿ a cuál de todas las disposiciones hay que respetar?.

Este artículo debería ser más explícito, -- porque como trabajador sindicalizado que es el Médico Residente debe estarse al Contrato de Trabajo y al Reglamento que regula las actividades de los trabajadores en general; ahora también, con tanto ordenamiento resultaría incongruente pensar que debe acatarlos todos. Por lo tanto no debe la Ley generalizar "Contrato Respectivo", sino especificar a cual se refiere y en su defecto por considerarse especial esta labor crearle un reglamento exclusivo.

Artículo 353. C., consagra los "Derechos Especiales" del Médico Residente los cuales deben -- adicionarse al Contrato que se otorgue (¿cuál?), -- solamente que no fué muy explícito, ya que los Derechos que señala este precepto son a mi parecer -- muy raquíuticos. En la fracción I indica de una manera general "disfrutar de las prestaciones que -- sean necesarias" sin especificar cuales y la fracción II otorga el "PERMISO" al Residente para -- "Ejercer su Residencia", derecho por demás ganado, ya que si ha cumplido con los requisitos que se establecen para ser un Médico Residente, tiene ese -- derecho ganado desde el momento en que es aceptado.

Por lo tanto debido a lo limitado del precepto y a falta de compensación expresa, este artículo debe ser adicionado con verdaderos Derechos, prestaciones y privilegios como sería una jornada corta, un salario de profesionista que lo estimule, días intermedios de descanso, vacaciones, etc.

Artículo 353. D., nos indica cuales son las obligaciones especiales del Médico Residente, a lo largo y ancho de 6 fracciones nos precisa cuales son las actividades que tiene que desempeñar el Médico, aquí considero un acierto de la Ley no haber extendido más en cuanto a estas obligaciones ya -- que resultaría incómodo encajar todas y cada una de las actividades que tiene que desarrollar el Residente y además incluir términos Médicos que solo ellos entienden.

Ante tal situación, sugiero que solamente este Artículo señale en una fracción única, que el Médico Residente estará supeditado al Reglamento Especial de los Médicos Residentes.

Artículo 353. E., éste es el artículo más inexacto de todos los que pretenden regular el trabajo de los Médicos Residentes, porque se refiere a la jornada laboral, la cual por los datos obtenidos y apuntados en el inciso "B" del capítulo anterior rebasan los límites tolerados por la Ley Federal del Trabajo. Una vez más sostengo que "lo especial del trabajo" debe referirse a tener más consideraciones al trabajador que desempeña el trabajo así catalogado, y no al abuso de éste por razón de las circunstancias en que presta su servicio.

Debe este artículo señalar algo más concre-

to, permitir una jornada laboral menor a la señalada en la Ley, tomando en cuenta que si se redujera la jornada laboral de estos médicos, tendrían ma--yor capacidad para atender a los pacientes, evitando con esto la fatiga causada por las llamadas - - guardias o medias guardias, las cuales tienen una duración de 24 y 12 horas respectivamente. Tam- - bién si se redujera la jornada habría más cupo en las especialidades, por lo tanto más fuentes de -- trabajo y por lo consiguiente más especialistas de dedicados al bienestar de la Salud Pública. Ahora - bien, si el propósito que se persigue al adiestrar en una especialidad a los Médicos Profesionistas - es la Socialización de la Medicina, debe empezarse por ofrecer a los integrantes de este sector médico, incentivos que le permitan valorizar verdaderamente su labor, evitando con esto dos situaciones muy importantes: la Explotación del Trabajador y - la Fuga de Cerebros.

Artículo 353. F., determina de una forma tanjante la Duración de la Relación de Trabajo del Médico Residente, excluyendo el derecho al Principio de Estabilidad en el Empleo y con esta violación - ocasiona también la falta de interés del Profesionista de la Medicina Independiente para ingresar a realizar una Residencia, ya que todos sus estudios, prácticas y aptitudes solamente le serían tomados - en cuenta para adquirir su Certificado de Especialista, más no para prestar sus servicios dentro de la Institución Médica.

Sería conveniente modificar este artículo - señalando que todo Médico Residente que concluya - su Adiestramiento a satisfacción, ingresará a for-

mar parte del Cuerpo o Personal Médico de Base de la Unidad Médica en la que se especializó, ubicándolo en el lugar dentro de la República Mexicana, en el que sean requeridos sus servicios.

Artículo 353. F., establece las causas especiales por las que se rescindirá la Relación Laboral del Médico Residente, en las que redundan, señalando el incumplimiento del Médico a sus "Obligaciones Especiales", por violación al programa e indisciplina del residente o falta de ética, y añade las señaladas dentro de la Ley Federal del Trabajo, acierto indiscutible ya que no pretende sobrepasar los Principios Generales del Derecho Laboral.

Artículo 353. G., enumera dos causas especiales por las que se dará por Terminada la Relación de Trabajo del Médico Residente, por fin del curso y por supresión académica de la especialidad que está estudiando, y también incluye las que señala la Ley Laboral, síntoma que indica que toma en cuenta los Lineamientos Generales del Derecho del Trabajo.

Artículo 353. I., especifica a quiénes no se aplicará este conjunto de normas del Capítulo XVI, indicando que son los que reciben capacitación y/o adiestramiento como parte de su formación profesional.

Este artículo parece estar de más, ya que si sabemos lo que es un Médico Residente (profesionalista de la medicina con Título...etc.) es ilógico que se aplique a los que apenas están iniciando su formación profesional, como es el caso de los Internos Rotatorios de Pregrado y los Pasantes de Me

dicina en Servicio Social.

Ahora bien, quiero manifestar que si se llegasen a tomar en consideración mis observaciones a las disposiciones que regulan el Trabajo de los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad, éstas sean valoradas no como una solución permanente, sino como la solución que se puede dar al Problema de una manera inmediata, ya que a mi parecer existen soluciones a largo plazo como las siguientes:

La Unificación de las Instituciones Médicas tanto Públicas como Privadas para obtener un grupo uniforme de Especialistas, con un doble fin; el de crear más fuentes de trabajo (léase más médicos -- preparados) y de abarcar más población a la que se presten los servicios médicos que demande.

La creación de una reglamentación especial que regule todas las actividades de los Médicos Residentes y que sea general, teniendo como base los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo y tomando en consideración la Unificación de las Instituciones, para evitar la multiplicidad de reglamentos que tienen que obedecer.

La desaparición de los Médicos Residentes, para que surja un grupo médico de base dentro de la institución ya unificada, para que sean considerados como profesionistas y no como simples estudiantes a los que hay que supervisar.

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

CONCLUSIONES

1.- La Relación de Trabajo surge desde el instante en que comienza a prestarse el servicio y el Contrato de Trabajo encuentra su perfeccionamiento desde el momento en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido.

2.- La Relación de Trabajo puede existir sin el Contrato de Trabajo, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y además por otro lado según lo señalado por la Ley Federal del Trabajo se presume la existencia de un Contrato de Trabajo entre toda persona que presta un servicio personal y la que lo recibe, aunque éste sea considerado un Contrato Verbal.

3.- El Contrato de Trabajo si puede existir sin la Relación de Trabajo, ya que puede presentarse la situación de que una vez celebrado el Acuerdo de Voluntades con todos sus requisitos para su validez, por razones ajenas a la voluntad de las partes, la prestación del servicio jamás llegue a efectuarse.

4.- La Relación Laboral da origen a un vínculo entre trabajadores y patrón, el cual contiene como características: la subordinación de los primeros y la adecuada dirección del segundo; lo cual crea entre ambos derechos y obligaciones, regidos por la Ley Federal del Trabajo desde el principio de dicha Relación ya sean originados por el contrato o por la simple incorporación, hasta la extinción de la misma por las causas señaladas por la ley.

5.- Existe un Derecho General de Trabajo y un Derecho Especial de Trabajo. El Primero rige - todas las actividades de los trabajadores en relación a la prestación de su trabajo y el Segundo solamente las catalogadas dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto afirmo, - que el Derecho Especial es solamente una consecuencia lógica del Derecho Común, ya que sus normas se adaptan solamente a circunstancias determinadas y - además regulan actividades cuyas circunstancias requieren de tratamiento similar, en cambio debido a la expansión del Derecho Laboral surge de una manera necesaria la regulación de actividades que rompen con el patrón de normas establecido y que trae como consecuencia lógica la ubicación dentro del - marco especial.

6.- Es inevitable negar la expansión del Derecho del Trabajo, con lo cual tenemos la creación de las normas reguladoras de los trabajos denominados "Especiales". De manera por demás evidente, - esto era necesario para definir la condición laboral de determinados trabajadores.

7.- Respecto de los Médicos Residentes y el servicio que prestan dentro del Cuerpo Médico dedicado a colaborar con la Salud Pública, considero - que debería ser elevado de categoría, a un nivel - en el que en realidad se valorara la labor que desempeñan en el campo de la Salubridad y no escudarlo (para así poder explotarlo) tras insignificantes argumentos como de que por ser principiantes - no cuentan con las posibilidades para practicar su profesión o por el alto costo de instrumentos, aparatos e instalaciones se les "presta" la oportuni-

dad de "colaborar" practicando. Por lo tanto, la solución consiste en darle un tratamiento no solo de Trabajo Especial, sino de mayor jerarquía, es decir, regulando aparte su actividad.

8.- Una solución inmediata al problema planteado, sería la modificación de las normas que regulan el Trabajo de los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad, adicionándoles no sólo las observaciones realizadas por mi parte, sino también aquellas que se estimen convenientes para una mejor regulación de la prestación del servicio, lo cual traerá como consecuencia un mejor trato para los profesionistas; ya que considero que el estudio realizado podría ser perfeccionado por personas doctas en la materia Laboral y además como el Derecho del Trabajo está en constante evolución y perfeccionamiento, mis ideas propuestas en poco tiempo ya no sean efectivas totalmente.

9.- Es conveniente que se piense en la creación de una Reglamentación Especial que regule solamente y en exclusiva la actividad que desarrollan los Médicos Residentes, lo que traería como suceso inmediato la derogación del Capítulo XVI -- del Título Sexto de la Ley. Esto con el fin de evitar la multiplicidad de leyes, convenios y reglamentos que se crean para conducir la actividad de los Médicos. Se deberán tomar como base para la creación de esta ley, los principios generales que nos señala la Ley Laboral, esta creación nos traerá como resultado lograr un paso adelante en cuanto a la Socialización de la Medicina.

10.- Otra solución consiste en la unifica--

ción de las Instituciones Médicas, Públicas y Privadas, en una sola, esto con el fin de agrupar a todos los Profesionales de la Medicina, obteniendo con ello la unificación de los criterios existentes dentro de las diferentes instituciones que cuentan con Unidades Médicas Receptoras de Residentes y a los que manejan de formas diferentes, claro está que con programas docente y académico iguales pero con categorías y trato inconveniente. Tomando en cuenta que se cree una reglamentación para el Trabajo de los Médicos Residentes y se unifiquen las Instituciones, ya no existirán preferencias en lo que respecta a ingresar a formar parte del Cuerpo Médico de Base de determinada institución y se terminará con las distinciones entre los Médicos y su preparación. Por lo tanto con esta unificación se multiplicarían los Servicios Médicos Públicos, que abarcarían más población y además serían prestados por personal capacitado y especializado.

11.- La solución a futuro por ser la que evitará problemas de reglamentación será ésta: todo médico profesionalista independiente que desee realizar estudios de post-gradúo, es decir, adiestrarse en una especialidad, deberá ingresar a la Institución (considerando a todos ya unificadas) con asignación de base, o sea ya considerado como miembro activo del cuerpo médico, como un profesionalista y no como un novato estudiante sin iniciativa, ni responsabilidad, que no sabe tomar decisiones propias. Esta solución traería como beneficios: más fuentes de trabajo (ya que siendo de base tendrían una jornada más corta), la no explotación --

del prestador del servicio, la concentración de --
los servicios médicos atendidos por gente especia-
lizada y bien remunerada, socialización de la medi-
cina, la no fuga de talentos al extranjero, etc.,.

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

LIBROS:

- 1.- Buen L, Néstor de.
Derecho del Trabajo. Tomo I y II. México,
Porrúa, 1977.
- 2.- Cueva, Mario de la.
Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II.
México, Porrúa, 1970 y 1960.
- 3.- Cueva, Mario de la.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -
Tomo I y II. México, Porrúa, 1978 y 1980.
- 4.- Guerrero, Euquerio.
Manual de Derecho del Trabajo. México,-
Porrúa, 1963.
- 5.- Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo. México, Po--
rrúa, 1980.
- 6.- Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XXIV. Bue--
nos Aires, Ancalo S.A. 1976.

LEYES Y CODIGOS:

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS - MEXICANOS
- 2.- Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge.
Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. México, Porrúa, 1980.
- 3.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. México, Porrúa. 1980.
- 4.- CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS. - México, Porrúa, 1980.

DOCUMENTOS:

- 1.- DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS - MEXICANOS. "L" LEGISLATURA. Año II. Tomo II. Núm. 16. México, D.F., Jueves 13 de octubre de 1977.
- 2.- REGLAMENTO INTERNO PARA MEDICOS RESIDENTES -- DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (CENTRO MEDICO NACIONAL).
- 3.- PROGRAMA DEL CURSO DE ESPECIALIZACION EN GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA PARA GRADUADOS DE LA UNAM (DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES) Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (SUBDIRECCION GENERAL MEDICA. JEFATURA DE ENSEÑANZA E INVESTIGACION). México 1979.

- 4.- CONVENIO CELEBRADO ENTRE EL DIRECTOR GENERAL-
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
Y EL SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO DE-
TRABAJO DEL COMITE EJECUTIVO DEL SINDICA
TO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO -
SOCIAL. De Fecha 25 de febrero de 1980.
- 5.- REGLAMENTO DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO -
DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD
- 6.- CONTRATO DEL IMSS PARA INTERNOS DE PREGRADO
- 7.- CONTRATO DEL IMSS PARA PASANTES DE MEDICINA -
EN SERVICIO SOCIAL
- 8.- CONTRATO DEL IMSS PARA MEDICOS A LOS CUALES -
SE LES IMPARTIRA ENSEÑANZA MEDICA DE - -
POSTGRADO

Impresiones

Artes al Instante, S.A. de C.V.

REP. DE COLOMBIA No. 6, 1er. PISO

CASIECO CON BRASIL

MEXICO 1, D. F.

520 04-72

529-11 19