

113
2^{da} Edición



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON
DERECHO

“EL CONTRATO DE TRABAJO COMO UN MEDIO
PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Y DE VIDA DEL ASALARIADO”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SARA VILLEGAS SEPULVEDA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CAPITULADO

TEMA DE TESIS

EL CONTRATO DE TRABAJO COMO UN MEDIO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL ASALARIADO.

CAP. I.- ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- a).-Evolución del Contrato de Trabajo.
- b).-Diversas teorías Contractualistas y Normativistas que se han hecho en relación al Contrato de trabajo.

CAP.II.- EL CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL.

- a).-Concepto y caracteres del Contrato de Trabajo Individual.
- b).-Requisitos de formación y validez de la relación de trabajo individual.
- c).-Interpretación, Revisión y Nulidad del Contrato de Trabajo.
- d).-Suspensión y terminación del Contrato Individual del Trabajo.

CAP.III- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a).- Concepto y clasificación del Contrato Colectivo de Trabajo.
- b).-Requisitos de formación y validez de la relación colectiva de trabajo.
- c).-Alcance, efectos y sanciones de los Convenios colectivos.

d).-Regimén de extinsión del Contrato Colectivo de Trabajo.

CAP.IV.- EL CONTRATO DE TRABAJO LEY.

- a).- Concepto
- b).- Contenido
- c).- Extinsión del Contrato ley.

CAP. V.- MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL ASALARIADO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

- a).- El Contrato de trabajo individual,colectivo y ley mejoran las condiciones de trabajo y de vida del asalariado.
- b).- Fundamento Constitucional del Contrato de Trabajo.
- c).- Repercusiones que trae a la Empresa, Empleador y al propio trabajador la aplicación de los Contratos de Trabajo.

INTRODUCCION

En el Contrato de Trabajo su contenido y fines siempre van encaminados a proteger a la clase trabajadora, que como hemos visto en el transcurso del tiempo siempre ha sido explotada por la clase patronal quien tiene los medios de producción y se basa en esta situación para sacar el mayor provecho y obtener utilidades desproporcionadas, através del trabajo de la clase trabajadora que explota, así hemos visto que en épocas pasadas eran tratados como cosas que no tenían derechos y ante esta situación de explotación los hombres realizan sus luchas sociales con lo que poco a poco van logrando beneficios a su favor: un logro definitivo de los obreros es que el Estado intervenga para regular las relaciones capital-trabajo ya que a parte de ser un mediador establece ante todo beneficios a favor de los trabajadores.

En México el mérito más grande en materia social y que es consecuencia de las luchas de los trabajadores y campesinos -- que cansados de la explotación de que eran objeto se lanzaron a la lucha y logran cambiar las condiciones sociales y económicas -- en que vivían y su esfuerzo se plasma en la primera Constitución de carácter social y que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y que en sus disposiciones se establecen logros sociales y jurídicos que nunca se habían obtenido -- en particular en nuestra materia de Derecho del Trabajo, el precepto más importante lo encontramos en el artículo 123 Constitucional y en el artículo 5o. que contienen los derechos sociales -- mínimos de los trabajadores y que deberán estar contenidos en los

Contratos de Trabajo y que asimismo la clase patronal debe respetar estos derechos ya que no son renunciables por parte de la clase trabajadora.

La Ley Federal del Trabajo consagra beneficios sociales para la clase trabajadora y vemos como los legisladores se han dado a la tarea de proteger a la clase obrera.

El Contrato de Trabajo es el medio eficaz para llevar a cabo en la realidad social el cumplimiento de éstos derechos y se tratara de que poco a poco se vayan otorgando mayores beneficios para los trabajadores, aunque actualmente la situación es bastante critica por la crisis económica; lo que trae como consecuencia grandes privaciones a los trabajadores y como lo han reconocido nuestros gobernantes estamos en época de austeridad y en consecuencia habrá que solidarizarse la clase trabajadora con la política de austeridad y no exigir más prestaciones de las que la clase patronal pueda proporcionar, lo que consideramos que es una medida desfavorable para los trabajadores, pero que sin embargo es necesaria para superar la crisis económica pero también es cierto que la clase patronal debe cooperar y ayudar al país a superar la crisis esto es invirtiendo sus capitales: aumentando los precios de los productos en forma moderada y que no se apoye en la crisis para explotar a los trabajadores negandoles prestaciones que puedan proporcionar.

Por lo expuesto denomine a mi tema de tesis CONTRATO--
DE TRABAJO COMO UN MEDIO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Y DE VIDA DEL ASALARIADO , que es junto con la Huelga las armas -
principales que tienen los trabajadores para lograr un nivel de -
vida digno y decoroso.

CAPITULO I

ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A).- Evolución del Contrato de Trabajo.

Es importante conocer las diversas formas en que se ha presentado el Contrato de Trabajo através de los tiempos, para poder hacer un análisis completo del mismo.

Así tenemos que en el Derecho Romano se encuentra un precedente interesante del Contrato de Trabajo en el llamado Contrato de Arrendamiento de servicios, recogido ininterrumpidamente hasta el momento actual por todas las legislaciones que siguieron las huellas de aquel derecho.

En Roma se conoció el Arrendamiento con la Locatio como contrato general, por el que una persona realizaba para otra algo que le era necesario, este contrato revestía dos modalidades "La del arrendamiento de obras(La locatio conductio operis) y la del arrendamiento de servicios(La locatio Conductio operum) por la primera el arrendatario se obligaba a realizar una obra para otra persona por cierto precio, por la segunda la obligación recaía sobre un servicio" (I).

En Roma el Contrato de Trabajo no era muy frecuente en razón de que existió la esclavitud, al esclavo que producía se le consideraba como una cosa (res) y se arrendaba el trabajo de este esclavo con la misma facilidad y en el mismo sentido jurídico que se arrienda una cosa. Así la estructura jurídica de Ro-

(I).-Martín Blanco José
El Contrato de Trabajo.

ma antigua al considerarlo como esclavo o sea cosa, le excluía la posibilidad de que fuera considerado como un sujeto de una relación jurídica y solo era considerado como un instrumento de trabajo.

Tiempo después al empezarse a utilizar el trabajo de los hombres libres ya se da la relación jurídica originada por la prestación de servicios y trabajos de aquellos existe ya una *locatio conductio operarum* y que establecía "una convención en virtud del cual uno (*locator operarum operarius*) ponía a disposición de otro (*conductor operarum dominus*) la propia energía o fuerza de trabajo recibiendo a cambio una merced o precio" (2).

De esta forma ya se da la naturaleza propia y verdadera de un contrato de trabajo, existe un verdadero estado de sometimiento personal, el poder de disposición del dominio sobre el trabajador era extenso lo que viene a demostrar la relación laboral aunque este poder iba más allá del límite estricto de la relación laboral, y va hacer la actividad laboral el objeto de las relaciones jurídicas laborales, y así las prestaciones manuales y las dirigidas a la realización de un Acto Jurídico son el objeto de las relaciones obligatorias, esto es toda forma de actividad que constituye trabajo era objeto del Contrato de locación.

Es así como tenemos que en el Derecho Romano se regula y califica la relación laboral dentro del sistema jurídico de la locación que aun perdura hasta nuestros días en la codificación y en la doctrina.

(2).- Martín Blanco José

Ante esto tenemos que el trabajo adopte una forma esencialmente servil en la antigüedad clásica, el concepto humillante que tenía el trabajo manual, hizo de este contrato una institución de poco uso, también en esta época contribuía los cortos vuelos de la industria de pocos mercados y escasas necesidades, más tarde durante los siglos del régimen corporativo, tan poco variaron las cosas, el artesanado, la pequeña industria, características principales del régimen corporativo del trabajo, privan al contrato de trabajo de los estímulos y posibilidades de la importancia con la que actualmente cuenta hasta nuestros días.

Después con la Revolución Francesa en el año de 1789, cambia el panorama, puesto que se termina con el régimen corporativo y se proclama la libertad industrial y con esta los elementos del trabajo quedan desarticulados; el trabajo frente al capital, el obrero frente al empresario, más como no hay posibilidad de que la industria se organice sin la colaboración de ambos factores, esta colaboración no puede producirse sino mediante un convenio o pacto entre las partes, una de ellas el obrero cede a la otra, el patrono, sus fuerzas de trabajo. En cambio el patrono remunera con el salario al obrero las prestaciones que este le otorga, el arrendamiento de servicios sale por virtud de este nuevo orden de cosas, del modesto círculo que le aprisionaba el derecho antiguo, se da un sistema de economía liberal se da ya el contrato de trabajo libre, pero es en esta etapa donde

se da una disminución de los valores morales del trabajo puesto que al hombre se le da un carácter de "Hombre económico" se ve al trabajo como un medio de producción y lucre, el cual se rige por la ley de la Oferta y la demanda, las condiciones de trabajo y la renumeración son convenidas libremente por las partes y es así como se da plena soberanía del Contrato y de la libertad contractual y la autonomía de la voluntad como principio máximo a la categoría de dogma indiscutible.

El Régimen de la libertad contractual solo se daría si el Estado no interviene en esta etapa liberalista existe un total abstencionismo estatal, así las relaciones entre el capital y el trabajo debían desarrollarse según normas de libre voluntariedad al margen de toda intromisión oficial. El estado frente a ellas no es más que un espectador impasible, su misión es puramente policial que solo ve que las relaciones laborales se lleven a cabo en el completo orden, ante esta situación el obrero no puede por su debilidad discutir en buenas condiciones con los patronos el régimen de trabajo y se ven obligados a pactar con la empresa en condiciones desfavorables; así se pactaba trabajar por salarios de hambre, jornadas agotadoras, descansos irrisorios, se abuso del empleo de las mujeres y de los niños y se trabajaba en lugares insalubres, así de daba un total desamparo oficial al obrero en el contrato de trabajo, este contrato de trabajo no era tal ya que las partes no disfrutaban de igualdad de posición social y económica, ya que el trabajador presionado por la nece-

ciudad de vivir se ve forzado a contratar en las condiciones que al empresario convenga, aislado el obrero por fuerza tiene que soportar las condiciones que el patrón establezca, es por esto que debe unirse ya que la unión hace la fuerza y ya concientizados formaran una defensa en contra del patrón abusivo; es así como el estado al ver esta situación de explotación del hombre por el hombre se ve en la necesidad de regular las relaciones entre los patrones y los obreros y de aquí han surgido el gran mejoramiento que particularmente en cuanto a la cuantía del salario y la duración de la jornada ha conquistado el obrero en estos actuales tiempos.

Es así como através de la intervención del Estado se ha logrado que el trabajador obtenga mejores condiciones de trabajo y de vida tanto en el Contrato Individual de trabajo, como en el Contrato Colectivo de Trabajo y que exista una concordancia con el capital y el trabajo, es entonces que el contrato de trabajo pasa a ser el medio jurídico para la constitución de las relaciones económicas y sociales de los hombres que viven en la sociedad y lograr através de este los más altos fines de la colectividad.

B).- Diversas Teorías Contractualistas y Normativistas que se han hecho en relación al Contrato de trabajo.

Atraves del tiempo se han establecido diversas teorías que han tratado de establecer la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y tenemos que son las siguientes:

I.- Teorías Contractualistas acerca de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo; todas estas se enmarcan dentro del Derecho Privado de naturaleza civilista y son :

El Contrato de trabajo como Arrendamiento de Servicios

Esta tesis del arrendamiento se deriva de la consideración unitaria tal y como la concibiera en el Derecho Romano, pasando de la locatio hominis a la locatio operarum y de aquí por extensión y analogía al contrato de trabajo, a esta razón unitaria ha venido a unirse otras de tipo histórico- regulación del contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento, o sea através de las normas del arrendamiento se regulaba inicialmente el contrato de trabajo, así tenemos que en esta doctrina se basan en el código Civil Francés: "Código de Napoleón" que distingue dos especies de Contrato de Arrendamiento ; el de cosas y el de obras.

Así define al Contrato de Cosas, como "aquel contrato por el cual una de las partes se obliga hacer alguna cosa para la otra mediante un precio convenido entre ellas".(3) a juicio de la doctrina esta definición comprende el arrendamiento de servicios en el cual una de las partes pone su trabajo al servicio de la otra (locatio operarum) y el arrendamiento de obra propiamente dicho en el que "una de las partes se compromete frente a la otra a hacer un trabajo o una empresa determinada".(4).; es así como esta tesis trata de establecer la naturaleza jurídica del contrato através del arrendamiento de servicios, pero se le critica por las siguientes consideraciones:

(3).- Martín Blanco José
El Contrato de Trabajo

(4).- Martín Blanco José
El Contrato de Trabajo.

a).- La actividad es inseparable del hombre que la realiza, en cuya consecuencia no cabe arrendar aquélla sin que implícitamente quede afectada la persona misma, lo cual implicaría una estimación como cosa del hombre, es así como se dice que si es la persona del trabajador la que es el objeto del arrendamiento no puede ser ya que la persona humana está fuera del comercio tampoco lo puede ser la energía de trabajo el objeto de este contrato, ya que el obrero no debe ser tratado como mercancía o como instrumento pasivo en manos del empresario como cualquier otro factor de la producción sino colaborador activo de la empresa económica.

b).- El arrendamiento encierra en sus efectos el uso y el disfrute de lo arrendado, lo cual significa que se precisa de una disposición de aquello anterior al nacimiento del contrato mismo, mientras que la prestación que el contrato supone se va desarrollando a medida del transcurso del tiempo, siendo más amplios los efectos de él derivados.

c).- El objeto del vínculo obligacional es diferente en uno y otro contrato :ya que en el arrendamiento su fin inmediato se logra mediante una doble conducta confiriendo la posesión de la cosa o fuente de energía a quien ha de utilizarla, de un lado y absteniéndose del otro, el cedente, de realizar actos que puedan impedirlo u obstaculizarle: en el contrato de trabajo por el contrario el fin del contrato es la utilización de la energía laboral la que se hace posible en cuanto el conce-

dente emplea personalmente las propias energías en el sentido — querido por el que las utiliza.

d).— En el arrendamiento en realidad la propiedad de— lo arrendado no se transfiere y en el Contrato de Trabajo los — productos o resultados de la actividad del trabajador pasan a — ser propiedad del empresario.

e).— Además se carece de un fundamento científico pueg— to que el contrato de trabajo es autónomo y aunque presenta ca— racteres externos que lo asemejan con el arrendamiento actual— mente las legislaciones lo conceptúan de una manera más adecua— da y las legislaciones del Siglo XIX ya no lo pueden regular ya— que las transformaciones que ha sufrido el contrato de trabajo— ha producido una separación tajante entre el contrato de traba— jo de hoy y el que se trato de regular en las codificaciones ci— viles.

El Contrato de trabajo como Contrato de Compraventa:

Tratan de asimilarlo los doctrinarios diciendo que el obrero — vende al patrón su trabajo siendo el salario el precio en tal — compraventa tiene por objeto transmitir la propiedad de una ce— sa real, existente susceptible de propiedad privada y en el case — del esfuerzo muscular e intelectual del obrero no es una cosa — en sí, es una operación del hombre, entonces el trabajo del hem— bre no es enajenable ya que no es susceptible de propiedad, el — hombre no puede disponer de el como sus de sus bienes, no es una— cosa transmisible ya que esta fuera del comercio, además el pa—

trám no adquiere ningún derecho de propiedad sobre el trabajador y lo único que obtiene en propiedad son los productos materiales obtenidos por el trabajo del obrero.

Incluso se establece que en el Contrato de Compraventa la obligación es de dar y en el contrato de trabajo la obligación es de hacer, y además jamás alguna legislación lo ha asimilado como un contrato de Compraventa.

El Contrato de trabajo como Contrato de Mandato.

También por un representante sector doctrinal dentro del campo del derecho han tratado de sostener que el Contrato de mandato es aplicable al contrato de trabajo pero existen marcadas diferencias que hacen que esto sea refutado y que son las siguientes:

a).- El mandato es esencialmente gratuito y en cambio el contrato de trabajo es siempre oneroso y en caso de que el mandato sea renumerado este solo tendrá carácter de honorario o recompensa.

b).- El Contrato de mandato "es de representación destinado a permitir a una persona a realizar un acto jurídico o una serie de actos por cuenta de otro". (5). mientras que en el contrato de trabajo "tiene por objeto la realización de un trabajo con independencia de toda idea de representación" (6)

c).- En el mandato se persigue un resultado jurídico es decir la creación directa de un derecho a favor del mandante por mediación del mandatario y en el Contrato de trabajo se per-

(5) Garcia Oviedo Carlos
Tratado elemental de Derecho Social.

(6). Garcia Oviedo Carlos
Tratado Elemental de Derecho Social.

sigue la realización de un trabajo y del cual se obtiene un --- producto material o intelectual independiente de toda calificación jurídica e valoración de derecho y centrado en una estimación económica.

d).- en el mandato intervienen tres personas ; el mandante, el mandatario y una tercera persona y en el contrato de trabajo solo dos el patrón y el obrero.

e).- y finalmente en el contrato de trabajo existe --- una subordinación del obrero hacia el patrón ; y en el mandato el mandatario conserva su independencia es decir la libertad de conducir el negocio que se le ha confiado.

El Contrato de Trabajo como Contrato de Sociedad.

El contrato de sociedad es un " contrato en virtud del cual dos o más personas se obligan a poner en común dinero, bienes e industria con animo de partir entre si las ganancias" (7)

Tenemos que Chatelain defendió esta asimilación entre el contrato de trabajo y el contrato de sociedad, pues según el decía que " el patrón y el obrero colaboran en una obra común - y que per tanto el uno como el otro son propietarios de una parte de la producción, asi el patrón llega a ser propietario del - producto porque el obrero le cede su parte y puede cederla porque realmente es propietario de ella"(8)

Respecto a estos argumentos de Chatelain son debiles - y se refutan por las siguientes consideraciones:

a).- En el contrato de sociedad persiguen sus miembro

(7).-Código Civil Francés art.I.665

(8).- De la nature du contract entre cuvriers et entrepreneurs
parís 1902 ,pag.45.

la misma utilidad, el beneficio resultante de la explotación que se distribuye entre los socios y en contrato de trabajo el capital y el trabajo se proponen satisfacciones diversas, el primero la utilidad de la empresa y el segundo el salario, falta el espíritu común que preside e inspira el contrato de sociedad.

b).- En la sociedad se da tanto la participación de ganancias como de pérdidas para todos los socios y en trabajo solo el obrero participa de utilidades más no de pérdidas ya que puede reclamar su salario en caso de quiebra o liquidación judicial de la empresa.

c).- En la sociedad todos los socios se encuentran en un plano de igualdad y en el contrato de trabajo nunca existe -- esta igualdad ya que el patrón dirige y manda y el obrero solo -- obedece.

d).- En cuanto a las relaciones jurídicas en el contrato de sociedad se dan tres tipos; las relaciones entre los socios con la sociedad; relaciones de socios entre sí ; y relaciones entre la sociedad y terceras personas y en el contrato de trabajo solo se da una relación que es entre el patrón y el obrero.

Es por consecuencia ante lo expuesto que definitivamente el contrato de trabajo no puede asimilarse al de sociedad.

Ante la imposibilidad de estas teorías que se han expuesto para establecer la naturaleza jurídica del contrato de trabajo se dio la siguiente teoría:

La teoría de la Relación de Trabajo.

Esta doctrina nace en Alemania, su expositor es Siebert, esta basada en una razón política pues se crea en esta el régimen político nacional socialista; ya que el hecho de que el Estado intervenga en la relación laboral convierte a la relación libre en un contrato obligatorio, caracterizado por ser más bien un contrato de adhesión, esto determina que se consideren insuficientes las formas contractuales para albergar el contenido de las relaciones laborales y que se piense en la relación misma como figura adecuada y es concebida como "relación duradera y permanente de carácter eminentemente personal, establecida a base de lealtad y confianza recíproca, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés nacional y colectivo" (9).

Según Siebert la relación de trabajo tiene una doble dirección: "La interna es donde aparece como una comunidad de trabajo y la externa es la ordenación de esa comunidad" (10), la relación supone la incorporación del trabajador a la comunidad de explotación en que la empresa consiste y la aceptación de esta por el empresario, así los derechos y obligaciones nacen de la propia ordenación y no de la libre voluntad de las partes.

El nacimiento de la relación tiene lugar como consecuencia del acto o hecho jurídico de la incorporación título de este de acceso a la comunidad, es a través del acto de sumisión jurídica laboral por el cual se acepta expresamente las condicio

(9).--Polo Antonio

Del Contrato a la relación del Trabajo.

(10).--Martín Blanco José

Del Contrato de Trabajo.

nes de trabajo, es así como se niega que el contrato de trabajo sea un momento formal necesario y se establece que las partes no contratan su trabajo libremente sino que el trabajador se limita a aceptar una situación jurídica configurada por el empresario o establecida por el Estado (o por las organizaciones profesionales a través de convenios colectivos) por lo cual se da el acto de adhesión que convierte la situación de las partes en la relación de trabajo de situación de oposición, en otra de cooperación desapareciendo el carácter contractual de aquella.

Se critica a esta doctrina por las siguientes consideraciones:

Porque no distingue entre creación de las relaciones jurídicas y fijación del contenido de éstas, ya que normalmente la creación de las normas jurídicas tienen lugar en virtud de un acto originario que es el acuerdo de voluntades es decir de un contrato y el contenido de las relaciones jurídicas puede establecerse ya sea por vía contractual o a través de normas externas de carácter imperativo es así como el contrato de trabajo y la relación laboral se complementan ya que el contrato es el origen y la relación el producto del acuerdo de voluntades en que el contrato consiste, es pues errónea y con base en la teoría de la relación negar el contrato, por lo cual no puede aceptarse esta teoría.

A través del estudio de las teorías anteriores se concluye que: El contrato de trabajo se ha separado del derecho

civil debido a su contexto y exigencia de derecho social.

Desde el punto de vista de la técnica jurídica sigue siendo el modo normal de adquisición de la condición de asalariado, existe la libre elección de las partes en celebrarlo ya que se respeta los derechos de la persona, el contrato de trabajo asegura la protección del trabajador y actualmente el marco de las estructuras del derecho del trabajo lo han colocado como el instrumento de progreso social en beneficio del trabajador, socializado esto es intervenido por el poder público para intervenir prevenir y evitar las injusticias y daños que de él habrían de sobrevenir de abandonarla como cualquier contrato al libre juego de las voluntades contratantes.

En cuanto al Contrato Colectivo de trabajo se han establecido diversas teorías para los efectos de establecer la naturaleza jurídica del mismo y las cuales se encuadran así:

Teorías contractualistas o Civilistas del Contrato Colectivo de Trabajo.- estas teorías aparecen a mediados del siglo pasado en donde se admitía el dogma de que la fuente de las obligaciones era la Ley y el Contrato, el Contrato Individual de Trabajo era regulado por el Código Civil emanación de la libre voluntad de las partes y de ahí que el acuerdo celebrado entre los patrones y un grupo de obreros se decía era un contrato de Derecho Civil de Carácter Privado.

Tenemos entonces las siguientes teorías contractualistas:

El Contrato Colectivo de Trabajo como Contrato de Mandato..- Los seguidores de esta Teoría establecían que los sindicatos obran como mandatarios de los sindicatos ya que contratan en representación de estos y que el trabajador al ingresar al sindicato le reconoce la facultad al sindicato para celebrar estos -- Contratos Colectivos de trabajo y también en los propios estatutos del sindicato se le reconoce esta facultad de celebrar estos convenios; y que constituye respectivamente la expresión de la -- voluntad de los mandantes y el título de mandato, así el Contrato Colectivo de trabajo es la ejecución de este mandato se rechaza esta teoría porque;

a).- El Mandato se da para un negocio determinado y el contrato Colectivo de trabajo se trata de todo el régimen de -- trabajo de un oficio.

b).- En el mandato el mandatario obra a nombre del mandante y en el Contrato Colectivo de trabajo el sindicato obra a nombre propio.

c).- En el mandato el mandante y la otra parte contratante pueden modificar de común acuerdo el acto intervenido por el mandatario, en el Contrato Colectivo de trabajo los sindicatos no pueden alterar lo que los sindicatos convinieron.

La teoría del mandato expresa Gallaert "llevaria á considerar derogables, las condiciones de trabajo pactadas colectivamente y por lo tanto negar todo valor obligatorio a las convenciones colectivas"(II)

(II).- García Oviedo, Carlos.- Tratado Elemental de Derecho Social.

El Contrato Colectivo de trabajo como una Estipulación en Favor de terceros: Los contratos sólo producen efectos en los contratantes y sus herederos, los que en ellos no participan ni contraen obligaciones ni adquieren derechos excepto que en el contrato se acuerde el otorgamiento de un beneficio a una persona extraña al acuerdo, en este caso se estipula que existe una estipulación en favor de un tercero y los que tratan de asemejar al Contrato Colectivo de Trabajo con la estipulación en favor de terceros establecen que el sindicato contrata en beneficio de sus miembros y para que la estipulación se necesita de estos tres elementos que nos da Manresa y que son:

a).- "que la estipulación sea la parte, no el todo del contrato.

b).- Que lo favorable no vaya condicionado ni compensado por ninguna especie de obligación.

c).- que ninguno de los contratantes tenga autorización bastante ni representación legal de tercero" (12)

Pero en el contrato Colectivo de trabajo no se da ninguna de estas circunstancias ya que el contrato colectivo lejos de ser una estipulación una mera parte es casi todo el contrato además en el contrato colectivo no solo se originan derechos sino también obligaciones y los sindicatos siempre tienen autorización de sus miembros, otra objeción que se hace es en cuanto a que la estipulación se puede renunciar a los beneficios obtenidos y en los contratos colectivos los trabajadores no pueden renunciar a

12).- García Oviedo, Carlos.

Tratado elemental de Derecho Social.

estos y no se puede considerar terceros a los miembros del sindi
cato por esto es impropio esta teoría para establecer la na-
turaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

Ante la imposibilidad de estas teorías de establecer -
la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo se dan-
las teorías Jurídico sociales y normativistas y las cuales son:

Teoría Objetiva de Duguit.- Para Duguit el Contrato de
Trabajo es una "Convención -Ley que regula las relaciones de dos
clases sociales" (I3) el Estado no puede agotar todas las cues-
tiones sociales y por esta razón el Contrato Colectivo de Traba-
jo contiene normas intersociales que regulan las relaciones de -
los individuos que forman uno o varios grupos y estos saben que-
si se violan deben ser sancionados.

Normas que nacen de las necesidades de los dos grupos
sociales patrones y obreros y que deben ser reconocidas por el -
poder Público y establece que los Contratos Colectivos de Traba-
je marcan la regla general por la cual han de celebrarse en el -
future los Contratos Individuales de Trabajo.

Teoría de la Institución.- Establecida por Hauriou nos
dice que la historia esta constituida por dos sucesos: "los hecho
s que se dan cada día y que van a estar regulados por ideas y --
que si estas perduran en los tiempos se convirtiran en Institu-
ciones"(I4).

Y es ante esta situación como los contratos colectivos
de trabajo nacen como fin el fijar las condiciones de trabajo --

(I3).- Castorena ,J.Jesús.-Tratado de Derecho Obrero

(I4).- Castorena ,J.Jesús.-Tratado de Derecho Obrero

que se deben establecer en los contratos individuales de trabajo y que esto ha perdurado hasta nuestros días convirtiendo a este en una institución.

El Contrato Colectivo de Trabajo como Derecho Social.

Esta Teoría extrae al Contrato Colectivo de Trabajo de la órbita del Derecho Civil y trata de explicar su naturaleza jurídica inspirándose en las tendencias sociales de la vida jurídica actual nos hallamos dentro de la época del Derecho Social.

En el Derecho Obrero es un derecho de clase del trabajador, el cual se le ha designado la función general de ordenar el trabajo y arreglar la vida de los distintos oficios.

En cuanto al Sindicalismo tenemos que es un fenómeno que a sido adoptado en la actualidad por los elementos de la producción económica y por el Estado como el medio idóneo para la ordenación del trabajo y que lo logra al celebrar los contratos colectivos de trabajo y en los cuales se establece la ordenación del trabajo.

Los cuales en cuanto ordenan el régimen de trabajo y eventualmente el de la producción tienen un carácter normativo y reviste naturaleza de una verdadera ley - es decir es la ley de un grupo o interés social, El de Trabajo confiada en su formación al grupo mismo, El Estado confía al grupo se realicen convenios - de carácter colectivo, es una ley convencional que emana de los propios factores de la producción, es una especie de ley inter-social que brota del acuerdo de dos grupos interesados en algún-

zar una misma reglamentación.

Per último tenemos a la Teoría Normativa e Concreta.-- Que se da en Italia durante el régimen fascista llamada Teoría de la Ley Delegada que establecía que el valor obligatorio de la convención colectiva nacía en una especie de "Delegación" hecha por los poderes del Estado que es el auténtico organismo en cargo constitucionalmente de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo en favor de determinadas organizaciones profesionales tanto de los trabajadores como de los patrones y es en virtud de dicha delegación de poderes que dichos organismos pueden celebrar convenios colectivos verdaderas "Leyes Profesionales" que rigen las condiciones de trabajo de determinados sectores del comercio e de la industria privada sería para la doctrina un pequeño código de normas al cual quedarían subordinados todos los contratos individuales de trabajo y surtiendo los efectos de la misma ley sin serlo así.

Se concluye de este grupo de teoría estudiadas que el Contrato Colectivo de Trabajo es el derecho de la colectividad obrero-patronal y junto con la ley gobiernan las relaciones obrero-patronales, por su naturaleza intrínseca es distinta del contrato pues constituye una especie de ley ya que son normas que contiene de carácter obligatorio dictadas por los organismos competentes e idóneos, es expresión de los grupos sociales y no del Estado ya que es convenido por los representantes colectivos de las fuerzas del trabajo y capital de cada comuni-

dad productiva destinado a regular las relaciones sociales, económicas y laborales y por lo tanto es una figura jurídica especial.

CAPITULO II
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A).- Concepto y Caracteres del Contrato Individual del Trabajo.

Se considera que el Contrato de Trabajo es de carácter social y que las relaciones laborales que de él emanan ya no se rigen únicamente por la autonomía de la voluntad sino que ahora se van a establecer conforme a las normas sociales mínimas creadas por la Legislación laboral.

El contrato individual de Trabajo debe siempre contener normas de carácter social y prestaciones conforme a la Ley - pero nunca serán inferiores a esta, al contrario pueden ser mayores beneficios para el trabajador ya que a través del Contrato -- individual del trabajo se protege al trabajador.

A través de los tiempos se han establecido definiciones del Contrato individual del trabajo y así hemos visto que lo han encuadrado dentro del Derecho Civil los doctrinarios seguidores de las teorías contractualistas pero estas se han desechado por los argumentos que expuse en el estudio particular que se hizo - de cada una, pero aun así el código civil alemán lo sigue definiendo dentro del contrato de arrendamiento diciendo "Es aquel en el que son prometidas prestaciones de servicios de cualquier clase a cambio de un precio o remuneración" (I)

El Código Francés sigue la misma línea que el alemán - lo cual se critica ya que como ha quedado establecido el hombre-

(I).- Alonso Garcia Manuel.-Derecho del trabajo
TOMO II.

y su esfuerzo no puede arrendarse porque no son mercancías o cosas. A contrario de estas legislaciones que lo encuadran dentro del derecho civil, existen los que lo encuadran ya dentro de las leyes laborales como es el caso de el Código Federal de Suiza -- que define al contrato individual del trabajo como " aquel por el cual una persona se obliga hacia a otra a prestar servicios -- durante tiempo determinado o indeterminado a cambio del pago de una remuneración" (2). aunque la remuneración no sea calculada -- en razón de tiempo sino del trabajo prestado, con tal de que el -- trabajador sea empleado o ocupado durante un tiempo determinado o indeterminado.

El código de trabajo de Chile lo define como "Aquel -- contrato en virtud del cual se da una convención en el cual el -- patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada" (3)

El código italiano nos dice que " es aquel en que el -- prestador del trabajo subordinado se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando el propio trabajo intelectual o manual en dependencia y bajo la dirección del empresario"(4)

Estos conceptos consideran que la subordinación es un elemento necesario del contrato de trabajo, pero en realidad lo que más importa es que la prestación sea ajena.

En México y en los demás países los doctrinarios se -- han ocupado muy poco en tratar de dar un concepto preciso del --

(2).- Alonso Garcia Manuel.
Derecho del trabajo tomo II

(3).- Alonso Garcia Manuel
Derecho del Trabajo tomo II

(4).- Alonso Garcia Manuel
Derecho del trabajo tomo II

Contrato Individual del trabajo sin embargo tenemos que Mario de la Cueva nos trata de dar un concepto de este y lo establece de esta forma: "Es la suma de principios, normas e instituciones -- que regulan el nacimiento, la vida y extinción de las relaciones individuales del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones - del trabajador y patron, y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación de servicios o trabajo" (5), no se puede aceptar este concepto en razón de que al decirnos es una - suma de principios, normas e instituciones no nos precisa lo que abarcan estos y incluso en la parte final vuelve a recalcar normas lo cual tampoco precisa y es inaceptable que en una misma de finición use el mismo término y no lo precise.

Néstor de Buen también da su concepto de contrato individual del trabajo diciendo que es " el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal y subordinado y remunerado" (6) esta definición esta comprendida dentro de la que da la Ley Federal del Trabajo en México en su artículo 20 el cual a la letra dice el Contrato Individual de Trabajo es "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (7). Considero que es la más completa y abarca tres elementos esenciales de la mismas y que son los siguientes:

a).- La actividad del hombre o prestación de servicios o trabajo y el cual es personal ya que al obligarse a prestarle implica que el lo va hacer personalmente.

(5).- De la Cueva, Mario
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tome I

(6).- De Buen, Néstor
Derecho del Trabajo tome II.

(7).- Ley Federal del Trabajo art.20

la prestación puede ser física, intelectual o artística y la realiza ya sea un peón, obrero, ingeniero, profesor o artista de cine, etc. esta prestación se prolonga en el tiempo.

b).- Vinculo de subordinación.- esto es el asalariado - se coloca bajo la autoridad del empleador pero no como persona -- sino únicamente a lo referente al trabajo y es como el empleador da las ordenes sobre la ejecución del trabajo, controla el cumplimiento de las mismas, y verifica los resultados el obrero solo obedece ,aunque a pesar de que solo esta subordinado en cuestión - del trabajo y no como persona es necesario y se justifica que se de la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y dignidad del trabajador.

c).- Remuneración.- es el pago o sea el salario.

Los caracteres del Contrato Individual del Trabajo son:

De acuerdo al concepto dado por la Ley Federal del Trabajo, y de las legislaciones extranjeras y de los doctrinarios se puede deducir que son los siguientes:

a).- El Contrato Individual del Trabajo es de carácter Sinalagmático.- porque las prestaciones de las partes son reciprocas cada uno de los sujetos esta obligado a una prestación (realizar el trabajo convenido y pagar la remuneración estipulada) estableciendose entre estas una interdependencia en virtud de la cual cada prestación actúa como presupuesto necesario de su reciproca y sin que en consecuencia el empresario este obligado al pago del salario en tanto no haya sido prestado el servicio por -

el trabajador y viceversa, de este carácter recíproco se deriva la doble condición de acreedor y deudor que cada una de las partes a un tiempo reúnen.

b).- El Contrato individual del trabajo.- es un negocio jurídico bilateral dado que procede de dos partes, existen -- dos centros de intereses (el del empresario y el del obrero).

c).- Es de carácter oneroso.- ya que cada parte esta - obligada a proporcionar alguna prestación a la otra; la prestación principal del trabajador la constituye el servicio; la básica en el patron la constituye el salario.

d).- Es de carácter conmutativo.- ya que las prestaciones que se deben las partes son ciertas y las partes pueden apreciar desde el momento mismo en que el contrato se perfecciona el beneficio o la pérdida que el contrato le cause.

e).- Es un contrato de ejecución continuada o periódica y pertenece a los de tracto sucesivo que es aquella cuando la prestación se realiza sin interrupción

f).- Es de carácter principal.- pues existe por si solo, sin depender ni lógicamente ni jurídicamente de ningún otro.

g).- Es un contrato de naturaleza obligatoria y de contenido al mismo tiempo patrimonial.

B).- Requisitos de Formación y Validez de las relaciones individuales de trabajo.

El Contrato individual del Trabajo se integra con los elementos esenciales siguientes:

a).-La voluntad o el consentimiento.- El contrato nace en virtud de un acuerdo de voluntades de los sujetos contractuales a esto se le conoce como consentimiento y el cual se manifiesta en dos momentos; el primero es la disposición para celebrar el contrato y el segundo es la libertad para la fijación de las condiciones de trabajo del mismo contrato.

implica " el Concurso de la oferta hecha por el empresario y de la aceptación sobre la materia objeto del contrato y la causa constitutiva del mismo hecha por el trabajador" (8) esto es cuando el patrón da empleo y el trabajador lo acepta, es por lo que se dice que sin consentimiento no puede haber contrato ya que no puede obligarse a una persona a trabajar sino lo desea, el consentimiento puede ser de manera expresa o tácita.

El consentimiento expreso a su vez puede ser verbal o escrito, el verbal implica un problema ya que el trabajador debe probar que se celebró el contrato si el patrón lo niega lo que -- consideramos que es injusto ya que el patrón en muchas ocasiones se vale de artimañas para evitar responsabilidades y consideramos que es mejor el escrito ya que el patrón no puede negar haberlo-- celebrado.

El consentimiento tácito se manifiesta cuando existen-- hechos o signos externos que revelan la voluntad indefectible de consentir o bien otras veces se presenta cuando se da una simple-actitud pasiva indicadora del propósito de llegar a un acuerdo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la

(8).-Alonso Garcia, Manuel.

jurisprudencia respecto a la presunción de la existencia del Contrato de trabajo en las ejecutorias que son:

Contrato de Trabajo, Presunción de su existencia.-Cuando el patrón demandado niega la existencia de la relación laboral con el demandante, pero admite que éste le prestó servicios, se establece la presunción de la existencia del contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: y al propio demandado le corresponde destruir tal presunción.

amparo directo 8953/63/Ia.-Pablo Guzmán Acosta.-resuelto el II de junio de 1964, por unanimidad de cinco votos-Ponente la C.Ministra Maria Cristina Salmorán de Tamayo. Srio: Jesús Sandoval Rodríguez.

Informe 1964. Cuarta Sala pág.15.

Contrato de Trabajo.Presunción de su Existencia.-La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que les son supletorias.

Quinta época:

Tomo XLII, pág.2733.R.II2/34.-Garcia Tranquilino-Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIII, pág 609 R.6258/34-Pliego, Vicente R.-5 votos

Tomo XLVI, pág 2237.R.2952/33.-Garcilazo José- 5 votos.

Tomo XLVI, pág.5592.R.II3/34.-Garcia, Cipriano-Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIX, pag.1704.A.D. 3768/36.-Fernández, Vicente.Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de "Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta época. Cuarta Sala. Pág-45.

Alonso Garcia ,Manuel en su obra considera que los requisitos — del Consentimiento Laboral son :

a).—"Pluralidad de los sujetos.— lo que significa que por lo menos deben ser dos personas que lo presten; el trabajador y el empleador.

b).— capacidad para prestarlo.

c).— conformidad o concordancia de las partes del trabajo acreedor y deudor.

d).— voluntad debidamente formada ,que no adolezca de — vicios.

e).—declaración de la voluntad expresa o tácitamente hecha.

f).— concordancia entre voluntad interna real y voluntad declarada en cada uno de los sujetos que lo consienten" (9)

El consentimiento se da tanto por parte del trabajador— como persona física y el empleador el cual puede ser persona física o bien persona moral y en este último caso quien da su consentimiento es el representante del interés empresarial y nace el — contrato individual del trabajo. Actualmente se considera que más— bien el consentimiento ya reviste un carácter unilateral en la mayoría de las ocasiones ya que el empleador impone unas condiciones

(9).— Alonso Garcia, Manuel
Derecho del Trabajo tomo II.

preestablecidas referentes a la remuneración y a la calificación y que el trabajador acepta ¿Porque? por la necesidad del mismo - por la falta de empleos, porque teme a que no se le admita en -- tal empresa es por esto que aquí tienen una gran importancia el que el Estado haya establecido normas sociales y derechos a los que no puede renunciar el trabajador.

Además se establece que en ocasiones através de la cláusula de exclusión el Sindicato obliga al empresario a contratar a las personas miembros del mismo en las vacantes definitivas o temporales, por lo que no existe consentimiento por parte del -- patrón sino solo existe obligación del patrón para aceptar esta situación.

Otro caso en que se dice que en los tiempos de ahora - el trabajador esta en desventajas para establecer las condiciones que el desee con el empleador por lo que casi nunca se ponen de acuerdo entonces lo que sucede es que la Ley junto con el Contrato Colectivo de Trabajo, la costumbre, el reglamento y los Usos de Trabajo van a regir las relaciones jurídicas, esto claro - es para beneficiar al trabajador, Consideramos que esta situación es la más adecuada ya que como se ha dicho el trabajador no por su necesidad va a renunciar a los derechos que tiene y que el -- empresario no debe aprovecharse del trabajo del asalariado por -- lo que tenemos que el consentimiento es un elemento del Contrato Individual del Trabajo.

El Consentimiento puede estar viciado y así el derecho común estipula que será nulo el consentimiento prestado es --

es decir que se otorgue por error, violencia, intimidación o dolo

a).- "El error consiste en una creencia inexacta.

b).- La violencia consiste en el empleo de una fuerza irresistible y ante esta la persona da su consentimiento para celebrar el contrato.

c).- La intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes o en la persona o bienes de su conyuge, descendientes, ascendientes.

d).- Dolo.- cuando con palabras o maquinaciones indiosas de parte de uno de los contratantes es inducido el otro a celebrar un contrato que sin ellas no hubiera hecho" (10).

b).- otro elemento esencial del Contrato Individual del trabajo es el Objeto Posible.- el cual se expresa en dos direcciones fundamentales que son la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la del pagar el salario este es el objeto directo y el objeto indirecto lo constituye el servicio específico a prestar y el importe del salario.

el objeto debe ser posible, lícito y determinado o determinable. es así como el servicio a realizar debe ser posible ya que la imposibilidad en el momento de la celebración del contrato y de que se perfecciona trae como consecuencia la nulidad del mismo.

Tenemos que en materia civil se establece que pueden ser objeto de contrato todas las cosas que no están fuera del comercio de los hombres, aun las cosas futuras y entonces nose--

tros hacemos una comparación entre la definición anterior y la -
ubicamos en el derecho del trabajo estableciendo que puede ser -
objeto del Contrato de Trabajo todos los servicios posibles.
(en este caso no son cosas como en el derecho civil establece --
sino que en el derecho del trabajo van a ser los servicios del -
hombre el objeto del contrato de trabajo.

La posibilidad de los servicios es de dos puntos de --
vista; la física y la legal: la física se da cuando se esta de -
acuerdo con la naturaleza de las prestaciones y se da la imposi--
bilidad física por ejemplo que el objeto del contrato sea traba-
jar en la luna o desalojar el agua de un oceano lo cual es bien-
sabido por todos que esto no puede ser. En cuanto a la posibili-
dad legal.- es aquella en la cual las leyes establecen las acti-
vidades que son lícitas y la imposibilidad legal se da en rela--
ción a la capacidad de las partes para realizar la prestación si
se les está o no prohibida y en base también a que el servicio -
objeto de la prestación sea de los que legalmente están o no pro-
hibidos.- El Objeto debe ser lícito esto es que no sea contrario
a las leyes o a las buenas costumbres ya que si se contrata se -
bre un trabajo ilícito sera nulo el contrato celebrado y las ---
partes no tienen acción para reclamar.

y por último el objeto de trabajo debe ser determinado
o determinable, esto es muy importante porque se establece que -
en caso de incumplimiento de la obligación se puede valorar la-
prestación, así se dice que el objeto del contrato debe ser una-

cosa determinada en cuanto a su especie. Así se deben fijar la clase y servicios que hayan de prestarse y en caso de que se de la indeterminación en cuanto a la cantidad siempre que sea posible determinarla sin necesidad de nuevo convenio entre los contratantes, el objeto del contrato será posible.

El Contrato Individual del trabajo tiene como presupuestos de validez los siguientes:

a). La Capacidad.- En el contrato individual del trabajo se da la capacidad de goce como de ejercicio. la capacidad de goce es la aptitud que tiene toda persona para ser titular de derechos y obligaciones, el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, esto significa que los menores de edad no pueden ser sujetos de la relación laboral lo que consideramos es muy importante ya que el niño menor de edad es protegido por la Ley ya que como hemos visto por la historia que en tiempos pasados se les explotaba y no se les dejaba que se desarrollaran como niños y se les ponía a trabajar y actualmente se protege a estos niños lo que es de justicia, incluso en el mismo numerario nos establece que además " queda prohibida la utilización del trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo (10). esta medida aparte de ser de carácter jurídica lo es de política

(10).-Trueba Urbina, Alberto.
Nueve Derecho del Trabajo.

educativa además consideramos que aparte de lograr que el menor de edad adquiriera los conocimientos básicos también beneficia al patrón ya que es más fácil adiestrar a sus obreros que sepan -- leer y escribir que a una persona que no sabe.

Consideramos que en la realidad debido a la miseria de las familias mexicanas han orillado a estas para que sus hijos--menores de edad se empleen y trabajen para el sostenimiento de la mismas y además el hecho de que la vigilancia de la inspec--ción de trabajo es insuficiente porque no tiene todos los me--dios necesarios para el desempeño de una eficaz función de control hace que exista el empleo irregular es decir una relación--laboral irregular pero genera responsabilidades a cargo del pa--trón tanto frente al menor como frente a las autoridades(multas) y habrá de terminar en el momento en que se advierta que es me--nor de edad.

Otra forma de incapacidad de goce para la celebración - del Contrato Individual del Trabajo está prevista en el articulo 29 de la Ley Federal del Trabajo que "prohíbe la utilización de los menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, ar--tistas, deportistas y en general los trabajadores especializados (II) consideramos que es una regla muy general que admite tan--tas excepciones que pierde su sentido y que si se quitara o bi--en dicho se dejará sin efectos nada pasaría.

La capacidad de ejercicio laboral se adquiere a los 16--años y los trabajadores de esa edad pueden celebrar por si mismos

el contrato de trabajo y si son menores de 16 años y mayores de 14 años requieren para celebrarlo la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos el sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política quienes deben suplir la incapacidad, esto es importante ya que el menor de edad por su inexperiencia el empleador puede beneficiarse de esta, por lo que es necesario que una persona mayor autorice y vigile que el contrato individual del trabajo se establezca conforme a las leyes, la ley no ha determinado las consecuencias que acarrearía la falta de esta representación pero Garcia Oviedo dice "que ante esta situación no se dara la nulidad del contrato si se perjudica al trabajador"(I2)

b).- La licitud.-en el objeto se da cuando el objeto no es contrario a la ley y a la moral y orden público; el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona las principales causas de ilicitud y son:

I).-los trabajos para niños menores de catorce años.

II).-Una jornada mayor que la permitida por la Ley --
Federal de trabajo.

III).-Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

IV).-Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años.

(I2).- Garcia Oviedo, Maricó.
Tratado Elemental de Derecho Social.

- V).- Un salario inferior al mínimo.
- VI).- Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII).- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios.
- VIII).- Un lugar de recreo, fonda, cantina, taberna, café, o tienda para efectuar el pago de salario siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.
- IX).- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- X).- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.
- XI).- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento — por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de sexo, edad o nacionalidad.
- XII).- Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las 22 horas, para menores de 16 años—
- XIII).- Renunciar por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados — en las normas de trabajo (13).

En todos estos casos se entenderá que rigen las leyes o normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

(13).-Ley Federal del Trabajo artículo 5.

Considero que todas estos casos se establecieron para que el empleador no incurra en estos y trate siempre de evitarlos puesto que si no es así será ilícito el Contrato de Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció la jurisprudencia de que El Contrato de Trabajo, No puede estar en el Comercio ni ser Objeto de Transacciones, convenios o traspasos.-- los contratos de trabajo, por la naturaleza del Derecho Tutelar que los rige, no pueden estar en el comercio, ni ser objeto de transacciones, convenios o traspasos.

Amparo directo 8718/63.--Sindicato de Trabajadores de neverías y fábricas de paletas del D.F.--23 de noviembre de 1965 --5 votos --Ponente:Manuel Yáñez Ruiz.

Semanario Judicial de la Federación .Sexta época.Volumen Cl.Quinta parte.Noviembre de 1965.Cuarta Sala pág.13.

c).- La Forma.- La Ley Federal del Trabajo Mexicana -- estipula que la forma debe ser por escrito, en su artículo 24 -- consigna que "las Condiciones de trabajo deben hacerse por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, se harán -- dos ejemplares, de los cuales quedara uno en poder de cada parte" (13) esto lo hace con el fin de beneficiar al trabajador porque como ya se ha dicho el empleador a veces niega haber celebrado el contrato y siendo por escrito pues es difícil que lo haga y -- además en el Contrato Individual del Trabajo se van hacer constar las siguientes condiciones de trabajo las cuales por lo menos -- deben ser:

(14).--Guerrero Equerie.--Manual de Derecho del Trabajo.

- 1.- Nombre, Nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Si la Relación de Trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- 3.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se de terminarán con la mayor precisión posible.
- 4.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- 5.- La duración de la jornada.
- 6.- La forma y el monto del salario.
- 7.- El día y el lugar del pago del salario y
- 8.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

El requisito de forma no sólo se manifiesta respecto del negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también opera en vida de éste, en ciertas circunstancias, así el patrón deberá en tregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberan de disfrutarlas.

Es también obligatorio que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, el cual deberá ser dado a la publicidad.

Tenemos que la falta de escrito no priva a los trabajadores de sus derechos, que se deriven de las normas del Derecho -

del trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputa tal omisión al patrón, esto es que aunque no exista un documento en el que conste el Contrato de Trabajo y las condiciones del mismo los trabajadores gozan siempre de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la jurisprudencia que también sea favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o a la Ley reglamentaria, esto es que la propia ley dispone que se presume la existencia del Contrato o de la relación laboral en todo caso es que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

Las leyes mexicanas también protegen al trabajador mexicano que presta sus servicios en el extranjero en este caso - los llamados braceros, pero en la realidad se ha visto que estas no se aplican ya que en los Estados Unidos principalmente los mexicanos ilegales no gozan de ningún derecho y son explotados - lo que trae a consecuencia de falta de empleos en México, poca capacitación y recursos necesarios para explotar los recursos naturales en México; pero a pesar de esta situación las leyes mexicanas lo han reglamentado y el artículo 28 de la Ley Federal del trabajo estipula " Que para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República se observaran las siguientes normas:

I.-Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y --

contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

- a).- Los requisitos señalados en el artículo 25 de la propia ley
- b).- Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia y los que se originen por el paso de fronteras y cumplimiento de las disposiciones de migración o por otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón y el trabajador percibirá su salario íntegro sin que se le descuente por estos conceptos.
- c).- El trabajador tiene derecho a las prestaciones que otorgan las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros, y tienen derecho a ser indemnizados por riesgos de trabajo.
- d).- Tienen derecho mediante arrendamiento o otra forma de disfrutar de una vivienda decorosa y higiénica.
- e).- El patrón debe señalar en la República el domicilio para todos los efectos legales.
- f).- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de la jurisdicción donde se celebre y se establezca el monto de la fianza o depósito para el objeto de ver que efectivamente se cumplan efectivamente con las obligaciones contraídas por el patrón.
- g).- El escrito debe ser visado por el consúl de la nación donde deba prestarse los servicios.

h).- Y si el patrón comprueba que ha cumplido con la obligación contraídas ante la Junta se le devolverá la fianza o depósito.(15).

Claro que estas disposiciones se aplicaran para aquellos mexicanos que salgan del país legalmente a trabajar al extranjero lo que no sucede con los braceros que son ilegales y el Estado mexicano debería tratar de evitar que salieran mexicanos que através de su trabajo contribuyeran al progreso nacional.

Es ante lo expuesto decir que la forma escrita es la más conveniente ya que además de proteger al trabajador, logra la seguridad de estos y que estos con mayor confianza se empleen en los centros de trabajo y que ayuden a que la producción sea mayor y cubra las necesidades tanto de ellos como de todos los habitantes del país lo que trae un desarrollo económico, y social para México.

La Duración de las Relaciones de Trabajo puede ser:
Duración Indeterminada de las Relaciones de Trabajo y sus excepciones:

El Derecho del trabajo ha roto con los principios del Derecho Civil que dejaba al libre juego de la autonomía de la voluntad de las partes el lapso de la duración del trabajo que podía ser de un día, mes o años, la idea de la estabilidad del trabajo no consiente esta solución de ahí que surgieran nuevas ideas y la Ley Federal del Trabajo la ha consignado en ellas.

(15).- Trueba Urbina, Alberto

El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa y así la Ley Federal del Trabajo consigno en su artículo 35 lo siguiente " puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y a falta de estipulación expresa la relación sera por tiempo indeterminado".(16)

Esto es que se dice que en México el Contrato Individual del Trabajo por tiempo indeterminado (indefinido) es el típico en las relaciones laborales y que la ley prevee que esto no terminara si la materia del trabajo a realizar persiste esto es que no puede despedir el patrón al obrero sin causa justificada por lo cual se protege al trabajador de que al emplearse en una empresa no sera despedido arbitrariamente por el patrón y estara laborando mientras exista actividad en esa empresa, salvo que el trabajador incurra en alguna causa que justifique que sea retirado de su empleo.

Las Excepciones del Trabajo indeterminado son:

- a).- La Relación del Trabajo para obra determinada: Esta señalada en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo que estipula "que puede estipularse cuando así lo exiga su naturaleza" (17) y así tenemos que esta relación se da por el tiempo --

(16).- Trueba Urbina, Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo

(17).- Trueba Urbina, Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo.

que dure la obra y después terminara, y un ejemplo de esta se da en la industria de la construcción: cuando se utiliza albañiles, plomeros, carpinteros etc. para la construcción de una casa habitación, estos trabajaran únicamente durante el tiempo en que realicen la obra únicamente.

b).- La relación de trabajo por tiempo determinado.- esta consignada en el artículo 37 de la Ley Federal del trabajo el cual comprende tres hipótesis:

1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

2.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

3.- En los demás casos previstos por la Ley ; un ejemplo lo tenemos en el art. 195 Fracción IV que autoriza la relación de trabajo para los marinos para uno o varios viajes" (18).

c).- La relación de trabajo para la explotación y restauración de minas; el art. 38 de la "Ley de la materia " se ocupa de la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas" (19) y permite que las relaciones de trabajo sean por tiempo u obra determinada o por unamodalidad propia de estos trabajos, que es la inversión del capital determinado estamos en presencia de la naturaleza de las cosas, ya que estos trabajos tienen una naturaleza aleatoria.

Jurisprudencia de la Suprema corte de Justicia de la Nación que ha emitido sobre Duración del Contrato de Trabajo.

(18).- Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo.

(19).- Trueba Urbina, Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo.

Contrato para obra determinada.-No puede rescindirse sino por causas justificadas antes de que concluya la obra para la cual fue contratado el obrero. Si el actor demuestra que sus servicios fueron contratados para la realización de una obra determinada y que se le rescindió su contrato sin causa justificada antes de que dicha obra concluyera, la Junta no puede, a virtud de la naturaleza de la contratación, considerar que no proceden las acciones del demandante, pues en última instancia lo que correspondía este trabajador, era disfrutar del salario convenido durante todo el tiempo que tardó la obra en concluirse. Consecuentemente procede la condena al pago de estos salarios.

Amparo directo 24/1962-Miguel Romero Ponce-Resuelto el 10. de Marzo de 1963, por unanimidad de 5 votos-ponente el Sr. Ministro Angel Carvajal. Srto. Lic. S. Barajas Montes de Oca.

Informe 1963. Cuarta Sala .pág. 14.

Contrato de trabajo para Obra Determinada Carga de la prueba.-Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que está concluyó, y si no lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decir-

se que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Quinta Epoca.

Tomo LII. pág. 1982- Chavero Cándido y coags.

Tomo LXI. pág 3318- Sinclair Pierce Oil Co.

Tomo LXI. pág. 5852- Sinclair Pierce Oil Co.

Tomo LXI. pág 5852- Sinclair Pierce Oil Co.

Tomo LXII. pág. 1411- Sinclair Pierce Oil Co.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. Cuarta Sala pág. 44

Contrato de Trabajo por Obra Determinada.-Salarios Caidos en caso de.- Como de acuerdo con el artículo 126 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, los contratos de trabajo por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago del salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto, si una junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra determinada y contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada.

Directo 2978/95I--la latino americana , Seguros de vida,

S.A.--Resuelto el 30 de enero de 1952 por unanimidad de 4 votos.

Informe 1952.Cuarta Sala. pág.I2.

Contrato de Trabajo por tiempo Indefinido,Corresponde al Trabajador Acreditar la Naturaleza de las Labores cuando reclama la expedición del.-- Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeño un trabajador,obedeciendo a labores extraordinaria que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria,lleva a cabo en forma normal y permanente,toca al actor la obligación -- procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término.Lo anterior,tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación,con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta,pues mientras que aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula -- por ingreso.

Aparato directo 93I/63-Petróleos Mexicanos--4 votos.

volumen LXXXVI, Quinta parte. pág.15

Amparo directo 4787/63--Petróleos Mexicanos- 4 votos
Volumen LXXXVI, Quinta parte pág.15.

Amparo Directo 4443/61.--Petróleos Mexicanos-5 votos
Volumen LXXXVI. Quinta parte pág.15.

Amparo directo 657/62- -Petróleos Mexicanos- 4 votos
Volumen CII. Quinta parte pág.36

Amparo directo 7964/62.--Antonio Cortés Cázares--5 vot.
Volumen CII. Quinta parte. pág.36.

Semanario judicial de la Federación .Sexta época .Volumen CII.
Quinta parte. Diciembre de 1965 .Cuarta Sala pág.83.

C).- Interpretación, Revisión y Nulidad del Contrato de trabajo.

La Interpretación de los Contratos individuales de Trabajo esta expresada en el articulo 3I de la Ley Federal del Trabajo que señala que " tanto los contratos como las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe, y a la equidad (19). este precepto es confuso sin embargo se puede desprender de el las siguientes cuestiones.

a).- Que debe predominar la letra sobre el espiritu -- del contrato esto es la voluntad aparente sobre la real.

b).- Que lo pactado no valdrá si las consecuencias no son conformes a las normas de trabajo y tampoco si las condiciones de trabajo son inferiores a las de la ley.

c).- Que en la interpretación de las normas de trabajo deberá presumirse que las partes actuaron de buena fe, esto es -- sin intención dolosa o maliciosa.

d).- Que el intérprete deberá seguir un criterio de equidad, lo que en materia contractual puede significar la búsqueda, del equilibrio entre las prestaciones a cargo de las partes.

Pero más que nada se dice que la interpretación siempre debe de hacerse en caso de duda, favoreciendo al trabajador. y que las juntas al interpretar los contratos de trabajo no solo deben hacerlo de acuerdo a los que ellas crean sino que deben hacer una investigación jurídica de lo que las partes quisieron establecer basandose esta investigación en los principios del Derecho del Trabajo. Inclusive estas juntas interpretaran en contra aquel que lo ha estipulado y en favor de quien haya contraído la obligación, esto es el empleador es a quien corresponde la responsabilidad y las lagunas o ambigüedades imputarselas, ya que normalmente el es quien lleva a cabo la realización del contrato de trabajo en cuanto a su clausulado y el trabajador en muchas ocasiones se adhiere al mismo y también casi siempre por falta de instrucción del trabajador el empleador es el que establece las cláusulas.

Revisión.- El Contrato continuado de trabajo debe según la práctica debe revelar un constante ajuste del estatuto contractual del trabajador en función de sus aptitudes, necesidades, del buen funcionamiento de la empresa o de la coyuntura económica y social.

Esto no sucede en caso de que en el propio contrato de Trabajo , reglamento interior, convenio colectivo, estatuto o el u-

so preven la posibilidad de modificar las condiciones iniciales como por ejemplo el cambio de atribuciones o del lugar del trabajo o horario de trabajo.

Las modificaciones de las Condiciones de trabajo se pueden dar por: Imperativo Legal.- es cuando se pone en vigencia una norma que contiene mayores beneficios para el trabajador y entonces debiera modificarse el contrato individual de trabajo - esto no sucedera en caso de que sean menos favorables.

o por voluntad de las partes esto es que las partes tanto patrón como trabajador pueden establecer nuevas condiciones de trabajo siempre y cuando no sean menos favorables a las que estaban con certadas en el Contrato de Trabajo, también cuando no sean para renunciar a los derechos que tiene el trabajador establecidos - en la ley o en el propio contrato de trabajo y también cuando - no se abuse del derecho por parte del empleador.

Si ya esta prevista la revisión del Contrato de trabajo de acuerdo a lo dicho anteriormente y si el asalariado se rehusa es responsable de la ruptura y no tiene derecho a indemnización de preaviso o despido.

En caso de que el Contrato sea a tiempo fijo o determinado las condiciones de trabajo que contiene no pueden ser objeto de modificaciones antes de la expiración del término salvo - mutuo acuerdo.

Es muy importante que se de la revisión porque através de esta se ajustaran las condiciones de trabajo de acuerdo a la necesidad económica y sociales tanto del trabajador y del emple

ador lo que traera un mayor nivel de vida del asalariado y que la producción de la empresa aumente y exista una mayor estabilidad entre las partes del Contrato Individual del Trabajo.

La nulidad en el Contrato Individual del Trabajo; la Ley Federal del Trabajo no hace referencia a la nulidad del Contrato Individual del Trabajo sin embargo puedo decir que sera nulo siempre que se de una ausencia del consentimiento, causa in-moral o ilícita un ejemplo contratar a un menor de edad.

Ante esta situación si el trabajador no sabia que el objeto era ilícito pedira la remuneración por el trabajo ejecutado si sabia de que era ilícito el objeto de su trabajo entonces no podrá exigir a su favor derechos y no tendra ninguna acción a su favor.

D).- Suspensión y Terminación del Contrato Individual del Trabajo.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos y 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.

esta institución beneficia al trabajador porque cuando existe alguna circunstancia justificativa que le impida prestar su trabajo, el patrón no podrá en ningún momento disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del tra-

bajador y reinstalarlo cuando desaparezca la causa que le había impedido desempeñarlo. Esta institución conserva en vida las relaciones de trabajo aunque no se de la prestación de servicio. La suspensión trae entonces que la relación de trabajo deja de ejecutarse durante cierto tiempo.

Puede ser absoluta cuando ambas partes dejan de cumplir con sus principales obligaciones contractuales, no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna aún cuando los efectos secundarios se mantengan.

Puede ser relativa.- que es cuando la suspensión es solamente respecto de uno de los contratantes debiendo el otro cumplir con lo estipulado.

La suspensión afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo pero la mantiene viva a esta trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias por ejemplo: el derecho a la antigüedad.

La suspensión trae como ya dije beneficios al trabajador porque impide que este al no prestar sus labores por cierto tiempo el patrón termine con la relación de trabajo.

La suspensión se da por causas justificadas y las cuales son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberen de responsabilidad. esto se repercute en el trabajador que no presta el servicio no porque el desee no prestarlo sino por causas ajenas a su voluntad que se lo están impe-

diendo, es por esto de que se habla de que no existe responsabilidad alguna en el trabajador.

Así en la Ley Federal del Trabajo nos establece cuales son las causas legales para que se de la suspensión y en su artículo 42 nos las encuadra así:

a).- Enfermedad contagiosa del trabajador.- en este -- caso el bien jurídico que se protege es la salud de los demás -- trabajadores y la propia , se da una suspensión absoluta ya que el patrón no tiene obligación alguna de pagar salario, pero si -- él trabajador puede percibir subsidio de la seguridad social si -- tiene derecho, la suspensión se solicitará por el propio traba-- jador que tiene la obligación de manifestar al patrón de la em-- fermedad que padece y el patrón tiene la obligación de volverlo -- a reinstalar cuando sane el trabajador y debe colocarlo en su -- puesto que desempeñaba antes de que enfermara .El trabajador de-- be mostrar su constancia médica al patrón donde se estipule que -- estaba enfermo y el patrón decretará la suspensión y -- advertirá al trabajador de que una vez que este sano se reincor-- pore al trabajo. Todo esto se hace con el fin de proteger como -- ya se ha dicho de proteger a los demás trabajadores de que no se -- contagien y aun cuando a pesar de que este enfermo el trabajador -- y tenga fuerzas para trabajar se le suspende por temor de que -- contagie a sus demás compañeros es decir se busca la seguridad -- de todos los trabajadores y la propia del trabajador que esta -- enfermo.

b).- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.- en caso de enfermedad del trabajador que lo incapacite para laborar, aquí el trabajador debe avisar al empleador de su enfermedad y -- comprobar con el certificado médico su enfermedad se dice que -- puede expedir el certificado médico el médico del seguro social o cualquier otro médico y el trabajador debe presentar este certificado médico cuando vuelva a reincorporarse en sus labores -- ya que si no lo presenta se tomara como faltas injustificadas, en este caso el patrón tampoco tiene obligación alguna de pagar el salario, sólo recibirá el subsidio que le da la seguridad social y cuando vuelva al trabajo el patrón no podrá terminar con la relación laboral ya que comprobo el trabajador esta causal.

c).- El arresto del trabajador.- el arresto es una medida administrativa o bien una sanción judicial por faltas menores es una suspensión absoluta porque el patrón no esta obligado a pagar salario alguno.

Se dice que en la realidad muchos trabajadores -- fraudulentamente dicen que son arrestados , para evitar que sean despedidos por el patrón cuando faltan más de tres días sin permiso del patrón o sin causa justificada, y consiguen los documentos con que se acredita el arresto y lo hacen pasar al patrón como verdaderos considero que esta situación que se plantea es muy difícil que se de ya que es muy difícil que la autoridad administrativa como la autoridad judicial se presten a estas maniobras

y que tal vez si suceda solo en caso de que el trabajador tenga acceso a los lugares administrativos o judiciales o bien tengan contacto con el personal que labora en estos lugares, se dice -- que el trabajador realiza y se vale de estas artimañas para evitar la rescisión de su contrato, lo cual considero que seran mínimos los trabajadores que asi lo hagan.

d).- La prisión preventiva seguida de sentencia absoluta.- Se dice que toda persona debe tenerse como inocente hasta el momento en que se declare la sentencia y cause ejecutoria y si le es desfavorable esto es condenatoria se daran por terminadas las relaciones laborales esto es lógico, pero cuando el -- trabajador es absuelto el patrón tiene la obligación de que se -- reanude la relación laboral, en esta situación tampoco pagara el patrón salario alguno al trabajador salvo que haya actuado en de fensa de la persona o bienes del patrón donde si pagara salario -- íntegro al trabajador esto es en razón de equidad ya que sería -- injusto que después que el trabajador defiende al patrón este -- no le de nada.

e).- El cumplimiento de servicios y el desempeño de -- cargos constitucionales.- el artículo 5 Constitucional establece que son obligaciones los servicios de las armas, los de jurados, -- los cargos concejiles y los de elección popular directa o indi-- recta a su vez el artículo 31 fracción III de la misma menciona -- que es obligación de los mexicanos alistarse y servir en la guar -- dia nacional para asegurar y defender la independecia, el terri

torio, el honor los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. El cumplimiento de estos servicios impedirá a los trabajadores realizar su actividad laboral y lo que se dara una suspensión absoluta.

f).- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.- cuando son necesarios documentos para prestar cierta actividad entonces es necesario que los tengan -- por ejemplo en el caso de transporte, licencia para manejar, certificados de salud, etc. y aquí el trabajador dispondra según la ley de dos meses para tramitarlos y obtenerlos y en caso de que no los obtenga sera rescindido el contrato, pero en caso de que el trabajador no tenga estos documentos por culpa del patrón entonces si debe recibir sueldo y hasta que la autoridad que se los expida se los entregue, esta medida es buena ya que si el trabajador no tiene culpa de que le falten estos documentos no tiene porque dejar de percibir su salario.

g).- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitas.- traera una suspensión laboral y no se obliga al patrón a pagar salario si el trabajador es designado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y otros semejantes.

Existen causas convencionales de suspensión como son en el caso de:

a).- permisos económicos.- son aquellos permisos en los que son sin goce de sueldo que se concede a los trabajadores por un periodo breve para la atención de asuntos personales o familiares de fuerza mayor que haga indispensable el que el trabajador deje de laborar en este caso muerte de un familiar o otros.

b).- Licencias.- son autorizaciones que se dan para separarse transitoriamente del puesto, en estos casos si se interrumpe los derechos como el de antigüedad.

c).- Licencias sindicales.- se concede al trabajador que tiene un cargo sindical para que lo desempeñe en este caso si tienen sueldo. Se tiene que ante todas estas circunstancias expuestas se da la suspensión la cual siempre debe ser notificada por el patrón señalando el día y la causa de esta, puesto que si solo lo notifica verbalmente el patrón puede aprovecharse de esta circunstancia y decir que son faltas injustificadas del trabajador y le cause perjuicios a este.

La suspensión tiene la siguiente duración:

en caso de enfermedad contagiosa empieza a transcurrir desde el momento de que es notificado el patrón de la enfermedad hasta el momento en que sane el trabajador.

en caso de prisión preventiva y de arresto empezara a transcurrir desde el momento en que es detenido hasta que termina el arresto o bien se da la sentencia absolutoria y causa ejecutoria.

en caso de desempeñar puestos públicos o de representación clasista transcurre desde el momento en que empieza a prestar su actividad hasta que termine su función la cual no podrá exceder de 6 años.

Y al terminar la suspensión del trabajador este debe regresar al día siguiente en que termine la causa que dio origen a la suspensión y en caso de prisión preventiva o cargos públicos debiera regresar dentro de 15 días y si no lo hace así se tendrá por faltas injustificadas.

Terminación del Contrato Individual del Trabajo.

La ley Federal del Trabajo nos dice que la disolución de las relaciones de trabajo pueden ser de dos formas:

La Rescisión.- Que es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

y la Terminación.- Consiste en 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 patronos que hace imposible su continuación.

En cuanto a la rescisión son causas justificadas de las mismas las siguientes y que son motivadas por el trabajador

a).- Faltas de probidad.- es decir que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad u honradez se dice que la Suprema Corte de Justicia de la Nación la define como aquellas que llevan inhíbitas la carencia de bondad, rectitud

de ánimo, honrría de bien, integridad y honradez en el obrar. Esto se comprende más bien en los siguientes ejemplos como es en el caso de que el trabajador ponga una industria de la misma naturaleza en la que labora o bien preste sus servicios a otra empresa de la misma naturaleza aquí hay concurrencia desleal al patrón, la presentación de documentos falsos al patrón para evitar que se computen como causas injustificadas los días que no labora, disponer de bienes del patrón cualquiera que sea el valor de estos y otros más los cuales justifica que el patrón este en todo derecho para disolver la relación laboral.

bién en casos en que se den 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, en este caso tenemos que el trabajador incurre en una falta de respeto que tiene a estas personas, el bien que se protege es el de observar buenas costumbres durante el servicio, esto indudablemente el patrón tiene que probarlo o las personas que fueron injuridas por el trabajador ya que se dice que en muchas ocasiones el patrón se valía de esto para rescindir la relación, incluso se protege al trabajador diciendo que no habrá rescisión de la relación si lo hizo con el fin de defenderse o bien fue provocado.

b).- Dolo del trabajador o del sindicato que lo propone para lograr la contratación.- se sanciona por el engaño que sufre el patrón ya que por datos o certificados falsos hacen cre

er a este que el trabajador tiene facultades o aptitudes y que - en realidad esto no es cierto, esto se justifica porque el trabajador o su sindicato mientres sobre la verdadera situación de este primero, esto traerá la rescisión del contrato solo, dentro de los 30 días a que el trabajador presta sus servicios se dara esta, pues a partir de los treinta días en que empezo a laborar el trabajador quedara sin efecto esta causa de rescisión si el patrón se da cuenta de que fue engañado.

c).- realizar los actos que se enunciaron en el inciso a).- en contra de sus compañeros.- está esta basada en que traerá una alteración en la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

d).- cometer el trabajador fuera del servicio los mismos actos del inciso a). en contra de las mismas personas: si son de tal manera graves que traiga consigo que sea imposible el cumplimiento de la relación laboral, aquí el juzgador deberá de tener mucho cuidado para no cometer una injusticia contra el trabajador y debe ver que efectivamente los actos que realizo el trabajador ameritan la rescisión por los graves que son.

f).- 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 esto naturalmente debe de ser sancionado porque es un hecho intencional del trabajador que quiere causar un daño al patrón puede ser porque-

asi piensa que se desquita de alguna injusticia que haya cometido el patrón contra el, o porque este inconforme con este, pero - esta no es la forma de demostrarlo y lo que traera la rescisión - del contrato.

g).- Ocasionar el trabajador los mismos perjuicios que se acabaa de enunciar en el inciso anterior pero esta vez causados por la negligencia del trabajador, siempre y cuando sean graves, porque se establece que en casos de que los perjuicios materiales no sean tan graves se puede tolerar al trabajador, pero e en caso de que estos perjuicios sean muy graves se rescindira - el contrato.

h).- comprometer el trabajador por su imprudencia o - descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que en el se encuentran, esto es lógico ya que es una - persona descuidada y que si en un momento solo puso en peligro - la seguridad del establecimiento y de las personas que ahí labo- ran , en otra ocasión si puede ocasionar un daño grave.

i).- cometer el trabajador actos inmorales en el esta- blecimiento o lugar de trabajo.-esto es más que nada que se pro- tege a los demás trabajadores de que puedan ser objetos de tales inmoralidades.

j).- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de - la empresa, esto es importante y se dice que se hace valer más en contra de los trabajadores de confianza pues a ellos se les reve

la más secretos de la empresa y tienen un deber de fidelidad.

k).- tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, esto no sucedera si el trabajador da aviso al patrón y cuando se presenta a laborar le presenta el documento que acredite que faltó por causa justificada.

l).- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; esto se justifica porque se supone que al ser contratado el trabajador este se obliga a realizar el trabajo y si se le ordena desempeñarlo tiene la obligación de obedecer en cuanto a todo lo relacionado con el trabajo y no con la persona del trabajador.

ll).- la negativa a adoptar medidas preventivas.- o seguir los procedimientos necesarios para evitar accidentes o enfermedades, el bien que se tutela ante esta medida es la propia salud del trabajador y también el deber a cumplir y la prudencia en el manejo de estos instrumentos peligrosos, pero también lo hace el patrón para proteger a su economía ya que al ver muchos accidentes de trabajo en la seguridad social lo que trae una disminución en sus utilidades, pero más que nada también como ya he dicho trae una protección al mismo trabajador.

m).- La concurrencia al trabajo en el estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.- esto se hace también para tratar de evitar algún accidente que ocasione

ne el ir en ese estado ya que es bastante peligroso porque además de que el trabajador no cumple normalmente con sus funciones puede por su estado provocar daños.

n).- La sentencia ejecutoriada dictada en proceso penal .- es normal que si se le impone pena de prisión el trabajador no podrá ya trabajar en la empresa donde lo hacia, o también se habla de que puede haber un impedimento jurídico como es el caso de que se le impida a este trabajar en una profesión o oficio determinado.

ñ).- las análogas a las establecidas en los incisos -- anteriores pero siempre que sean graves y de consecuencias semejantes a lo que el trabajo se refiere; se dice que aqui se aplica la analogía y que en muchas ocasiones el patrón puede abusar de esta para lo cual el juzgador debe tener cuidado y tratar de evitar alguna injusticia que se quisiera cometer contra el trabajador.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación.- en una de sus ejecutorias nos dice que es motivo de Rescisión del Contrato de Trabajo.- dormirse el Trabajador durante la Jornada de trabajo. Falta de probidad.- Si a un trabajador se le encuentra dormido en sus horas de trabajo, dicha conducta implica una falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 122 de la Ley laboral ya que indiscutiblemente tal hecho es contrario, al cumplimiento del deber, que conforme a la fracción II del artículo 113 del invocado Código Laboral, tienen obligación de ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la for

ma, tiempo y lugar convenidos.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte 4ta sala tesis
45 p.p. 56 y 57.

Todas estas causas trae la rescisión del contrato también llamado Despido y para que tenga efecto el patrón debe avisar por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas en que haya incurrido y que sean motivo de rescisión y en caso de que el trabajador se niega a recibir este aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, le dará conocimiento a la junta respectiva, indicándole el domicilio del trabajador solicitándole que le notifiquen a este de su despido en un procedimiento para-procesal o voluntario.

En caso de que el patrón no da el aviso se considerará que el despido fue injustificado.

Se estableció para protección del trabajador ya que el patrón puede despedirlo en el momento que lo desee; es necesario que el patrón al establecer la causa de rescisión debe ponerla a consideración de los tribunales de trabajo y si estos la confirman se dará el despido y si no se comprueba que la causa es grave los tribunales pueden negar el despido y no se dará el mismo.

En caso de que el patrón despida a un trabajador y éste último este consiente de que el despido fue injustificado puede recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los 2 dos meses a la fecha en que fue despedido y demandar al --

patrón y si el Laudo le es favorable por la situación de que su despido fue injustificado entonces el trabajador tendrá dos opciones a tomar ya sea que solicite a la junta que el patrón lo reinstale en el trabajo que desempeñaba y se le paguen los salarios caídos desde el momento en que fue despedido hasta que es reinstalado o bien que pida que se indemnice con tres meses de salario y los salarios caídos desde el momento en que fue despedido hasta que se dicto el Laudo.

Considero que es mejor que el trabajador opte por la indemnización debido a que sus relaciones con la empresa es decir con el patrón serán tirantes pero actualmente debido a la falta de empleos el trabajador prefiere que se le reinstale por la situación de que es difícil que encuentre otro trabajo aunque no imposible debido a la mala situación del país en la que nos encontramos actualmente.

Y en caso de que la Ley no permite la reinstalación como es en el caso de trabajadores de confianza, domésticos, eventuales tengan menos de un año laborando y cuando en el desempeño de su trabajo esten en contacto directo con el patrón como ya se dijo no puede darse la reinstalación y el patrón además de dar la indemnización de los tres meses de salarios caídos desde el momento de su despido hasta que se pague la indemnización deberán indemnizarlo como sigue:

A).- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de

los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excede de un año en una cantidad igual al importe de los salarios - de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado su servicio.

b).- Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado se dará una indemnización de veinte días de salario por cada año de servicio prestado.

Pero se dice que si el patrón puede hacer valer las causas anteriores para despedir al trabajador, este también tiene derecho de acuerdo a la ley a pedir su retiro por causas de unas -- conductas negativas del patrón, ya que el trabajador es una persona y por lo tanto debe ser tratada como tal y no atentar contra -- su dignidad de este ya que el patrón no tiene derecho a menospreciarlo ni tratarlo como a una cosa pues ya no estamos en tiempos de la esclavitud y por el solo hecho de que el patrón le de trabajo no le da ningún derecho a tratarlo como el quiera y es por esto que el legislador al preveer que estas situaciones sucediera -- en su artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que son causas de rescisión (retiro) de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

1).- Engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto de las condiciones de trabajo.- es necesario que el trabajador al darse cuenta que no son las condiciones de trabajo las -- que se están dando y que son diferentes a las que pacto tiene el derecho de rescindir dentro de un mes en que realiza sus servi--

cios la relación de trabajo. Esta medida esta bien porque más que nada se sanciona el dolo con que actua el sector patronal engañando al trabajador que tendrá derecho a ciertas cosas y esto es mentira y que incluso trae menoscabo al trabajador pues seguramente las condiciones seran menores a lo que se pacto ya que es muy difícil que sean mejores ya que siempre el patrón busca su beneficio y no le conviene aumentar las prestaciones al trabajador y si el trabajador las consiente tendrá sus razones pero siempre se cuidara que no sean menores a lo que la Ley Establece.

2.-Faltas de probidad u honradez y actos de violencia dentro del servicio, del patrón, sus dependientes o familiares en contra del trabajador o de sus familiares.- y también en los mismos casos pero fuera del servicio y que sean graves e interrumpen el servicio o sea la relación de trabajo.-Considero como ya sea dicho que si el patrón da el trabajo al asalariado y esta tiene la necesidad de trabajar , el patrón no tiene por esta situación ningún derecho a maltratarlo o menospreciarlo y mucho menos sus familiares u otros trabajadores ya que es un ser humano y como tal debe ser tratado y no debe abusar el patrón de su poder en contra del trabajador.

3.-No pagar el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.- tenemos que en este caso de que se pague en otros lugares no ocasiona grandes problemas pero si en el caso de que no se pague el salario en el tiempo establecido lo que ocasionará perjuicios al trabajador ya que el necesi

ta su salario para cubrir sus necesidades y entonces el trabajador debe probar que no se le pago en el tiempo establecido ante la Junta para caso de rescindir el contrato lo que en la realidad es muy difícil para el trabajador ya que carece de los medios suficientes para contratar a los notarios públicos para que den fe de esto o bien por la escasa inspección de trabajo que dan las autoridades que les corresponde; y ya que el patrón según el bajo el sistema de la consignación paga los salarios por conducto de los tribunales de trabajo, recabando un certificado de depósito previamente legalizado y con lo cual se defiende cuando el trabajador trata de hacer valer esta acción diciendo "yo le pague al trabajador y el no quiso recibir el pago, la prueba esta en que consigne el salario en los tribunales de trabajo para que estos se los dieran al trabajador" ante esta situación se deja en total estado de indefensión al trabajador lo que ocasiona que esta causal no surta los efectos para lo que se estableció dándole al patrón todas las facilidades para pagar el salario cuando el quiera esto es, que puede pagar puntualmente el salario o en su caso que lo pague cuando el lo desee.

4.- Causar maliciosamente perjuicios al trabajador en sus herramientas o útiles de trabajo.- el patrón esta obligado a respetar los instrumentos de trabajo del trabajador y es obligación de este proporcionarlos también en este caso tenemos que si causa perjuicios contra estos pues se los causa así mismo ya que el las compro con su dinero, pero es verdad también que existen -

trabajos en los cuales el obrero para realizar el trabajo aporta el mismo los instrumentos de trabajo por ejemplo tenemos en el caso de la construcción en este caso como las herramientas no son del patrón es más fácil que le cause perjuicios a estas y entonces el trabajador esta en todo su derecho de retirarse del trabajo y justo es también que el patrón le reponga las herramientas que haya causado perjuicios.

5.- la existencia de peligros graves para el trabajador o su familia por falta de condiciones higiénicas o por la inobservancia de medidas preventivas o de seguridad.- se ha establecido que el patrón tiene la obligación de procurar medios seguros e higiénicos en donde se va a laborar, si no es así el trabajador tiene el derecho de rescindir el contrato porque tal vez le sea más costoso a este trabajador pagar las curaciones de él o de su familia que lo va a percibir por salario lo que naturalmente no le convendrá.

6.- la imprudencia patronal que ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentre en el.

7.- la reducción del salario.- esto es que se pague menos de lo convenido.

8.- Las demás causas análogas y que sean graves.

Se establece que ante estas causales el trabajador tiene el derecho de pedir la rescisión de la relación laboral ante los tribunales de trabajo dentro del mes contado a partir desde-

el momento en que tiene conocimiento de que es causal de rescisión si lo hace después deja de surtir efectos.

Tenemos que es conveniente que el trabajador avise por escrito al patrón y recabe el acuso de recibo esto es necesario ya que el patrón para evitar responsabilidades si se hace verbal puede negar que el trabajador le aviso e inventara para defenderse despidos anteriores para evitar la rescisión y la invalidez.

La rescisión es entonces la disolución de las relaciones de trabajo cuando se da por alguna de las partes un incumplimiento grave en sus obligaciones.

En cuanto a la Terminación.- También disuelve las relaciones laborales ya sea por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de las partes que hacen imposible su continuación.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 53 establece como causas de terminación las siguientes:

a).- Por mutuo consentimiento de las partes.- en este caso las partes deciden por ellas mismas terminar la relación de trabajo, existe un acuerdo entre ellas en el cual establecen que el trabajador no quiere realizar la actividad y que el patrón ya no pagará tampoco la retribución o el salario, se dice que en muchas ocasiones se disfraza la renuncia del trabajador de seguir laborando con una auténtica despido, esto es que el patrón haya obligado al trabajador por medio de la mala fe, dolo o violencia a que renuncie, se dice que es difícil por parte del trabajador probar esta -

situación porque si firma el documento donde se asienta su renuncia se considera que la voluntad del trabajador es esa y se dice que siempre en estas "Renuncias" el trabajador obtiene indemnizaciones menores y se dan grandes facilidades a la empresa lo que realmente es injusto pero la ley autoriza la renuncia al empleo; y estas renunciaciones no requieren para su validez la ratificación de las juntas y aprobación de estas, por eso es usual que el patrón abuse de esto, considero que esto esta mal porque al establecer que no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales de trabajo la renuncia del trabajador y que solo basta con que se haga por escrito y firmado por este traera que como ya se ha dicho se le obligue a renunciar y si en cambio se estableciera que debe ser aprobado por los tribunales de trabajo traeria un menoscabo en estas practicas de hecho que perjudican únicamente al trabajador.

b).- la muerte del trabajador.- esto es obvio ya que la relación laboral es personal y si el trabajador muere terminara la relación de trabajo.

c).- la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión capital.- esto se da siempre en contratos de obra o servicios de tiempo determinado esto se comprende ya que al terminar la obra pues termina el contrato también e si se da termino el tiempo que iba a durar la relación de trabajo también.

d).-La incapacidad física o mental o inhabilidad manifi

fiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio o trabajo .- esto es que no tenga aptitudes ya para realizar el trabajo que le correspondía hacer en todos estos casos no implica indemnización.

e).- y por último tenemos que también son causas de -- terminación: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3.- agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

4.- cuando la explotación de las mismas minas carecen de minerales costeables.

5.- el concurso o la quiebra legalmente declarada si - la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o reducción definitiva de sus trabajos.

Aquí si se da una indemnización, menos cuando se trata del punto 4 y que consiste esta indemnización en tres meses de - salarios y pago de 12 días por año laborados (prima de antigüedad).

En cuanto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Jurisprudencia sobre terminación del Contrato de trabajo.- caso en que puede darse por legalmente terminado .-Un contrato de trabajo puede terminar legalmente cuando, como -

en el caso concreto, tenga como finalidad subsistir temporalmente a otro trabajador y el trabajador substituido se reincorpore a sus labores, supuesto en el que la empresa no incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada al dejar de emplear al trabajador substituto, máxime si como en la especie el patrón cumplimentó los extremos a que se refiere el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo a que hace referencia el quejoso, pues en los contratos extendidos a éste se hace clara referencia a que su contratación obedeció a la necesidad de subsistir temporalmente a otro trabajador.

Ejecutoria: Informe 1976, 2da parte, 4ta sala, p.14-A.D
6469/75 Pablo Avilés de los Santos Io. de
Abril de 1976.u.

Contrato de trabajo, Terminación voluntaria del.- cuando unos -- trabajadores se limitan a manifestar su voluntad de dar por terminada la relación laboral, esa manifestación no requiere la intervención de las autoridades del trabajo, porque obviamente una renuncia al trabajo no es un acto de compensación, liquidación o transacción o un convenio que para su validez deba ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Amparo Directo 4900/66.-- De Anda Rodríguez, Norberto y coags. 9 de enero de 1967.- 5 votos Ponente ADALBERTO Padilla A.

Semanario judicial de la Federación. Sexta época vol. CXV
Es así como terminan las relaciones de trabajo o Contrato Individual del Trabajo, que nace, surte efectos y termina.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A).-Consentio y Clasificación del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo del Trabajo es la institución — central del Derecho Colectivo del Trabajo, su origen se encuen— tra en el siglo XIX después del nacimiento de la Asociación Pro— fessional y que junto con esta y la huelga son un medio de presi— ón sobre el patrón para obligarlo a acceder a las demandas de — los trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el pacto que fija— las condiciones de Trabajo en las empresas con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende — regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Es el instrumento que armoniza los intereses de el pa— trón y de los trabajadores, resultado de las discusiones de los — representantes y es la ley del grupo a que todos deben someterse es así como modifica o da nacimiento a normas jurídicas, y las — cláusulas que contiene se revisan periódicamente para ir las cam— biando o ajustando a las necesidades cambiantes del grupo que e— voluciona, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empre— sas con las que se celebre y tienen un carácter concreto refiri— éndose a una empresa y aun sindicato determinado.

El poder Público ha reconocido el valor de estos Con—

tratos colectivos de trabajo y deja que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores y de condiciones favorables y más benéficas para el trabajo en relación con el patrón, estos derechos pueden ser mejores que los establecidos por la Ley pero no pueden ser menores a los establecidos por la mismas.

En cuanto al término de Contrato Colectivo de trabajos criticado ya que en la actualidad esta institución no es un instrumento que tenga naturaleza contractual pero que sin embargo se sigue empleando; en la exposición de motivos de la Ley de 1970 al redactar el proyecto de dicha Ley se analizó la conveniencia de cambiar el término "Contrato Colectivo de Trabajo" por el de "Convención Colectiva de Trabajo" pero llegó a la conclusión de conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la Jurisprudencia, en la Doctrina y entre los trabajadores y los patronos, y además porque esta denominación no afecta la naturaleza de la institución" (I)

Nestor de Buen considera que no debía llamarse Contrato ni tampoco convenio porque estos expresan un acuerdo de voluntades entre las partes para celebrarlo.

Pero en México actualmente esto no sucede ya que los patronos no celebran este contrato conforme a su voluntad sino que se ven forzados por un mandato legal que los obliga a celebrarlo.

Por lo expuesto Nestor de Buen considera que debía de-

(I).- De Buen, Nestor.-Derecho del Trabajo Tomo II

nominarseles Pactos en razón de que implican la idea de arreglo y evitan un conflicto y acepta por tanto el resultado como consecuencia de un juego de fuerzas.

La Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo como "El convenio celebrado entre uno o varios sin dicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales deberan prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" (2)

De la definición que nos da la Ley se desprende que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio que lo celebran por una parte los trabajadores representados por una o varias organizaciones sindicales; que su finalidad es establecer normas generales; que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

La definición más adecuada nos las da Jesús Castorena que dice " Es la reglamentación de las condiciones de trabajo; de las relaciones profesionales y en general de las materias de trabajo, destinadas a regular las condiciones de una o varias comunidades de trabajadores y un patrón o varios patrones, o una comunidad de patrones y la de los miembros de la entidades colectivas, con el objeto de conducir esas mismas relaciones por la vía pacífica" (3).

Clasificación del Contrato Colectivo de Trabajo.-En su obra de Derecho del Trabajo de Camerlynck nos expone la siguien-

(2).- Buen Nestor.-Derecho del Trabajo Tomo II

(3).- Castorena, Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.

te Clasificación.

a).- Acuerdos Colectivos de Empresa o Establecimiento. Son aquellos que determinan el conjunto de condiciones de trabajo y las garantías sociales propias de los trabajadores que da la empresa o establecimiento, y que suponen la participación del empleador y de los representantes del sindicato (que representan a los trabajadores) deben hacerse por escrito, y ser públicos -- esto es que los conozcan todos los obreros a quienes se aplicara. Entonces consideramos que son los que usualmente se concertan en México por las empresas o establecimientos privados (capital privado) y los trabajadores.

b).- Acuerdos o Convenios Colectivos Interprofesionales.- Son aquellos que son concluidos por las confederaciones patronales y obreras en un marco interprofesional, en lugar a limitarse a las relaciones de trabajo han llegado al ambito de la -- previsión social o de la seguridad social unos ejemplos de estos son los que se han concertado acerca de la formación profesional sobre las licencias de maternidad, sobre la seguridad del empleo y otros.

c).- Acuerdos Colectivos en el Sector Público.- Son -- aquellos que se establecen entre las empresas públicas y los sindicatos de los trabajadores del mismo un ejemplo el contrato colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

En Francia se clasifica al Contrato Colectivo en :

a).- ordinario.- Que rige en empresas determinadas.

b).-Contrato Colectivo Obligatorio.- que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región económica o geográfica.

Los Caracteres Generales del Contrato Colectivo de Trabajo son los siguientes:

a) .- El Contrato Colectivo puede únicamente celebrarse por un sindicato obrero es decir que para que el mismo cobre autoridad es necesario que lo celebre la asociación profesional (sindicato).

b) .- La Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo es una Obligación del Empresario.- las Leyes Mexicanas obligan al empresario a concertar el Contrato Colectivo de Trabajo con fundamento en el artículo 387 de la ley que estipula " Que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite un contrato colectivo". Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

Se establece que como es el Derecho del Trabajo un derecho que busca la armonía entre la clase patronal y la trabajadora entonces es necesario que sus normas tengan un carácter obligatorio al Contrato Colectivo de Trabajo , pero se establece que solo en cuanto a que debe celebrarlo el patrón; pero que las condiciones o bien su contenido lo establecieron tanto el trabajador como el mismo patrón.

c) .- Formas de Adquirir vida jurídica del Contrato --

Contrato Colectivo de Trabajo.- El cual puede ser de dos formas: Por formación voluntaria esto es que el empresario puede voluntariamente, suscribir con la asociación profesional el contrato colectivo. y la otra forma es por imposición de la autoridad esto es si el patrón no quiere concertar el contrato, el sindicato acude ante las juntas de Conciliación y Arbitraje para que estas fijen las cláusulas obligatorias del Contrato Colectivo de Trabajo.

Caracteres Especiales del Contrato Colectivo de Trabajo

a).- Se extiende a todos los trabajadores de la negociación y es por tanto un Contrato de Empresa.- esto es que las estipulaciones del mismo son para todo trabajador de la empresa aun cuando no pertenezca al sindicato, esto se fundamenta en lo siguiente: Las ventajas del Contrato Colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, porque el sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino -- representando el interés colectivo de toda la profesión; de otra manera no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa y es -- asi como el contrato perderia su carácter de colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser; uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

b).- La inmediatez o vigencia automática del Contrato Colectivo de Trabajo.- Una vez celebrado el contrato sus efectos son automáticos e inmediatos sobre las relaciones individuales de trabajo, esto es la ley mexicana establece que surtira sus efectos después que es celebrado y es presentado en las juntas de Con

ciliación y Arbitraje correspondiente salvo que las partes hubieran convenido fecha distinta, y desde el día y hora de presentación surte efectos es decir las cláusulas del Contrato Colectivo pasan de pleno derecho y sin necesidad de un acto jurídico adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo o bien el contenido de los contratos individuales de trabajo queda modificado o ajustado al contenido del Contrato Colectivo.

c).-La inderogabilidad o vigencia incondicional del Contrato Colectivo de trabajo.- esto es que sus cláusulas del mismo se imponen a todos autoritariamente.

d).- La minuciosidad del Contrato Colectivo de Trabajo.- esto es que el contenido del mismo debe resolver todas las cuestiones laborales y que haga que nada pueda agregarse, ni tampoco individualize las normas porque ya lo estan y que estableciera todos los derechos y obligaciones que puedan derivar de los Contratos Individuales de Trabajo.

B).- Requisitos de Formación y Validez de la Relación Colectiva de Trabajo.

La Constitución y la Ley autorizan a las Representaciones Profesionales de Trabajadores y Patrones para celebrar los Contratos Colectivos de Trabajo y crear el derecho del trabajo de las empresas, pero han de satisfacer los requisitos que la propia ley señala para que se lleve a cabo y que son:

Elementos Esenciales.- a).- Consentimiento.- Jesús --

Castorena dice que no es determinante en el Contrato Colectivo ya que puede darse el Contrato sin consentimiento de alguna de las partes, pero que sin embargo no deja de tener su importancia ya -- que la propia ley establece que debe concertarse por las partes -- por su propia voluntad pero que si el patrón no lo quiere cele---brar en ese caso el poder público lo obligara y se dara fin a la controversia.

Tenemos que debe de darse el consentimiento de los trabajadores para que el Sindicato mayoritario reconocido pueda ce---lebrar el Contrato Colectivo , consentimiento que se asentara en los estatutos del Sindicato o por el acta de la asamblea que asi lo haya acordado y si no se da el consentimiento de estos individuos (trabajadores) el Sindicato no podrá celebrar dicho contrato y basta con que la mayoría de los trabajadores den su consenti---miento para que se celebre el Contrato Colectivo por medio del -- Sindicato ya que se considera que será toda la comunidad la que -- dio el consentimiento para la celebración.

Por parte del patrón tenemos que la ley lo obliga a que celebre-- el Contrato Colectivo de trabajo con el Sindicato correspondiente por lo que considero que no existe un consentimiento voluntario -- del patrón en celebrar el contrato colectivo sino que es forzoso-- que lo haga, porque como ya hemos visto através de la historia a-- el no le conviene celebrarlo ya que se le obliga a dar prestaciones que en muchos casos si la ley no lo obligará no las daría por lo que es una medida necesaria y que hará que verdaderamente se -- aplique las leyes laborales.

b).- El Objeto.- el Contrato Colectivo de trabajo tiene como objeto plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en las empresas además el contrato colectivo de trabajo jamás puede tener un objeto ilícito puesto que no es un contrato de ejecución y su finalidad es abstracta; reglamentar las condiciones de trabajo de una pluralidad de contratos individuales.

Los Presupuestos de Válidez son:

a).- La Capacidad.- Se requiere para la celebración del acto la capacidad de ejercicio, en cuanto a la capacidad de los trabajadores tenemos que facultan al sindicato para que celebre el contrato , el cual debe satisfacer los requisitos legales de constitución como de registro, pues únicamente cuando adquiere vida el sindicato , vida que será jurídica la que podría denominarse capacidad de derecho del trabajo ,que comprende la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros de contratación colectiva y de acción procesal.

En cuanto a los miembros del sindicato estos deben ser trabajadores y tener la mayoría de edad laboral que es de 16 años y justificaran su personalidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los estatutos o por el acta de asamblea que así lo acordó y en relación a los patrones si son personas físicas se regiran por las leyes civiles en cuanto a la capacidad y deben tener la mayoría de edad y si es un sindicato patronal se --

Ye de la misma forma que para los trabajadores.

b).- La licitud en el objeto.- El contrato tiene como-objeto establecer las condiciones sobre las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento, este es un objeto siempre lícito y que no afecta a este la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento. Ahora si se establece alguna cláusula ilícita en el Contrato esta dejará de tener validez y la ley la suplira por una que establezca mayor beneficio.

c).-La Forma.- Todas las legislaciones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo exigen la forma escrita, solución que se da en razón de que el Sindicato al celebrarlo con el patrón estableceran las condiciones por las que se van a regir los contratos individuales de trabajo, además la forma escrita es necesaria para que los trabajadores conozcan el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo y además los mismos consignan derechos imperativos que no puedan variarse y para que la firmeza de este derecho objetivo se de, es necesario la forma escrita.

Es decir que la forma establecida entonces por la ley es:

a).-Que se celebre por escrito esto es necesario para dar precisión a los compromisos contruidos por las partes y además para que las partes al celebrarlo se avoquen a lo establecido por las leyes y que la parte patronal en dado caso no niege las estipulaciones establecidas en los mismos.

b).- Se requiere de tres ejemplares.- uno para la parte patronal, otro para la parte obrera y un tercero para depósi-

c).- El depósito.- el cual se entregará a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Junta Federal o Local de Conciliación la que después de anotar fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Jurisprudencia.- Contratos Colectivos de Trabajo, depósito de los.- el acuerdo que recayó al depósito del contrato ,de ninguna manera sanciona una renuncia de algún derecho consagrado a favor del sindicato recurrente, pues se limitó únicamente a determinar la fecha de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio; y la fracción XXVII, inciso h, del artículo 123 de la Constitución Federal, no puede reputarse infringida, porque se refiere a las condiciones que sean nulas y que estén contenidas en los contratos y ese acuerdo no constituye el contrato sino que es una decisión de autoridad. Ahora si bien la junta responsable no desconoció la acción de nulidad propuesta por el quejoso, sino antes bien la estudió, fundamentando las razones por las cuales era improcedente y no existe pruebas en autos que los trabajadores del contrato colectivo de trabajo hubiesen ejercitado la acción de nulidad, en los mismos términos, al estimar la precitada junta que esa acción no procedía, porque no habían sido oídos ni vencidos en juicio todos los interesados en la resolución cuya nulidad se pedía es indudable que procedió con estricto apego a la ley.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ta parte ,4ta sala tesis 51 p.62

C).-Alcance, Efectos y Sanciones de los Convenios Colectivos.

Como ya se estableció la Ley marca a los patrones la -- obligación de celebrar el Contrato Colectivo con los sindicatos-- de trabajadores y que através de este los trabajadores consiguen dos fines: El reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes de bidamente acreditados; en segundo término la mejoría de las condi ciones de trabajo.

El Derecho Mexicano establece que el Contrato Colectivo por parte de los trabajadores lo puede celebrar únicamente una Asociación Profesional pero en cambio por la parte patronal puede ser un solo patrón o varios obrando aisladamente o en una asociación profesional de patrones .

El Derecho Mexicano acepta el principio de la plurali-- dad de sindicación es decir que puede haber varios sindicatos en una sola empresa lo que ocasiona el problema que se conoce como - el sindicato que tiene derecho a celebrar el contrato colectivo. Asi la Ley ha resuelto através del principio del Sindicato Mayo-- ritario dentro de la negociación es el capacitado para celebrar - el Contrato Colectivo, esto debido a que solo debe haber un contra to general para todos los trabajadores ; porque como ya se mencio no puede haber varios sindicatos en una sola empresa pero solo el sindicato mayoritario puede celebrarlo ya que solo debe haber un solo contrato en general y no varios.

Ahora no existe en este caso ningún problema en caso de

de que exista un solo sindicato de trabajadores en la empresa el cual celebrara el contrato con válidos para todos los trabajadores.

Y si existen varios sindicatos de empresa , el contrato lo celebra aquel que tenga a la mayoría de trabajadores en la negociación y vale para todos los trabajadores.

Y si concurre un sindicato industrial y un sindicato de empresa, el contrato se celebrara con la asociación que cuente con la mayoría de trabajadores de la empresa y rige para todos los trabajadores.

En cuanto si existe un solo sindicato gremial con el debe pactarse el contrato colectivo pero este contrato solo vale exclusivamente para los miembros de la profesión representada en el sindicato, ya que únicamente pacto para su profesión y los trabajadores de otras profesiones quedan sujetos a contratos individuales de trabajo.

Y si existe un sindicato gremial por cada profesión el contrato colectivo de trabajo se celebrara con el conjunto de -- sindicatos que represente a cada una de las profesiones siempre que estos se pongan de acuerdo y si no logran ponerse de acuerdo cada sindicato celebra un contrato colectivo para la profesión que represente. Un ejemplo de esto se presento en Ferrovarriles Nacionales de México, hasta la formación del Sindicato Unico de -- Ferrocarrileros.

Y finalmente si hay varios sindicatos gremiales y de -- empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato-

colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión - que formen parte del Sindicato de empresa o de industria.

Las formas de Celebración del Contrato Colectivo de -- Trabajo.- La Ley no establece las formas para su celebración del contrato colectivo sin embargo podemos deducir que son :

- a).- Por convenio directo entre el Sindicato y el patrón.
- b).- Por convenio colectivo de las partes derivado de un conflicto de huelga.
- c).- como resultado de un Arbitraje de una persona o - comisión libremente elegidas por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga.
- d).- por sentencia colectiva dictada por la junta de - Conciliación y Arbitraje.
- e).- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto - colectivo de naturaleza económica por la Junta de Conciliación y Arbitraje este último procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que -- son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo no tienen acceso al derecho de huelga! (4).

Contenido de los Contratos Colectivos: es la serie de cláusulas que se estipulan es decir el grupo de normas que regulan la situación económica y social objeto de la institución.

(4).- De Buen, Nestro

Derecho del Trabajo Tomo II.

Es importante plasmar las ideas extranjeras sobre el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

Asi Philipp Lotzar jurista alemán establece que el Contrato Colectivo se integra por tres grupos de disposiciones.

a).- disposiciones transitorias.- Son ciertas cláusulas que se convienen en ocasión de un Contrato Colectivo asi pueden referirse a la terminación de una huelga, o aun paro o a la supresión de un boicot decretado por los obreros al empresario o viceversa, la reanudación de trabajo, a la readmisión de los trabajadores despedidos y otros.

b).- las disposiciones que se refieren al contrato colectivo de trabajo considerado en sí mismo.-Son en sí todas las reglas que se refieren a la vida e imperio del Contrato Colectivo son en primer término las normas de principio, duración y fin del contrato; en segundo lugar las normas que aseguran la efectividad del contrato colectivo, en tercer lugar ciertas cláusulas que se refieren a la creación de organismos y que sirvan para salvar las diferencias y conflictos que puedan sobrevenir entre las partes y finalmente aquellas normas que fijan sanciones para la parte que viole el contrato, es toda la esencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

c).- las normas sobre las condiciones generales de trabajo.- son las condiciones que sirvan de base a los contratos individuales de trabajo, son las normas para la prestación de servicios, siendo estas dos últimas disposiciones las más importan-

tes y si faltan el contrato colectivo será incompleto y en relación a la primera disposición esta puede ser potestativa esto es que si falta no existe ningún problema!"(5)

Los maestros alemanes Kaskel y Huesk-Nipperdey sistematizan la doctrina anterior y concluyen que " el Contrato Colectivo de trabajo es un negocio jurídico complejo y consta de tres partes:

a).- la envoltura que son normas sobre forma, duración terminación y revisión.

b).- el elemento normativo.- es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo, o contenido del mismo

c).- el elemento obligatorio.- está constituido por -- las disposiciones que fija las obligaciones que contrae hacia la otra cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo, estas tres partes forman el todo del contrato y no debe faltar ninguno :ya que la segunda parte forma el elemento normativo y la primera y tercera parte son los medios que aseguran la efectividad" (5).

Estos juristas establecieron que podría haber una cuarta parte que son las cláusulas transitorias.

Actualmente no solo se incluyen normas para los contratos individuales de trabajo sino reglas en cuestiones relativas a la empresa y a su constitución política.

Por último la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra recopilando las ideas que se han dado sobre el contenido-

(5).-Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo tomo II

(6).- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo tomo II

del Contrato de trabajo nos expone que son dos:

a),.- Una reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes en la convención colectiva, ya sean sindicatos o o tros.

b).- una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en la convención colectiva?(7).

El primero sirve de armadura para el segundo o sea para la fijación de las condiciones de trabajo razón de la existen cia de los Contratos Colectivos, estableció las cláusulas de cada uno de los elementos de la convención colectiva y son:

a').- elemento obligatorio.-comprende las cláusulas siguientes;las que se relacionan con la ejecución del contrato y prohibición de actos que puedan turbar la vida normal de estos,- las cláusulas relativas a la organización de las relaciones co- lectivas incluyendo las sindicales: las que prevén la creación de instituciones paritarias,agencias de colocaciones,sistema de asistencia social, consejos de empresas y otros y por último las cláusulas de admisión y despido colectivo del personal.

b).- elemento normativo.- las cláusulas sobre obligaciones del patrón ,trabajador , reglas sobre la terminación de los contratos de trabajo y por último ciertas normas para la organización de las relaciones de trabajo y la regulación de los conflictos individuales de trabajo.

Tenemos que estos dos elementos contienen diferencias entre sí ya que en el primer elemento los sujetos son las asoci

(7).- De la Cueva,Mario

ones profesionales, en el elemento normativo las partes son los patrones y los trabajadores , en cuanto a su naturaleza el elemento normativo tiene carácter de Ley y el obligatorio únicamente tiene la fuerza de los contratos.

Estos contenidos establecidos por las legislaciones - extranjeras influyeron a los legisladores y doctrinarios mexicanos para establecer el contenido del Contrato de Trabajo Colectivo y que al igual tienen:

a).- La envoltura.- son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución ,son las normas sobre el principio, duración revisión y terminación del contrato y que el campo a quien se van aplicar es a la empresa.

b).- el elemento obligatorio.- son normas que aseguran que efectivamente se cumplan los derechos y obligaciones de las partes por ejemplo através de las sanciones que estipulen.

c).- el elemento normativo.- las condiciones generales para la prestación individual del trabajo y para la prestación colectiva del trabajo o servicios, cuyo fin es mejorar las condiciones de trabajo para los obreros así por ejemplo en el caso de prestación individual tenemos la fijación de los salarios, jornadas de trabajo, descanso, vacaciones que forman parte del contrato individual del trabajo y las de prestación colectiva son obligaciones que el empresario se obliga a cumplir a favor de todos los trabajadores por ejemplo los servicios sociales como hospitales, campos deportivos, centros de recreación y otros.

d).- y también contienen cláusulas transitorias.

Las leyes mexicanas establecen derechos sociales para los trabajadores, y es así como através del Contrato Colectivo de Trabajo el legislador establece mejores condiciones de trabajo para el obrero, lograda como ya hemos visto por las luchas sociales de los trabajadores.

Asi tenemos que en el articulo 39I de la Ley Federal del Trabajo nos estipula el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo y que debe regir para establecer los contratos de Trabajo y tenemos que los Contratos Colectivos de Trabajo -- contienen mayores prestaciones que las leyes laborales fijan -- en este caso sus representantes es decir los Sindicatos estan -- cumpliendo con su labor y tienen fuerza, pero si se establece solo las que la ley fija como mínimas estamos frente aun Sindicato sin fuerza y que no puede pacificamente obligar al patrón a dar mayores prestaciones a la Ley, pero jamás estos patrones -- trataran de establecer y obligar a los Sindicatos a establecer condiciones infimas y menores a las establecidas porque en este caso serán nulas.

La ley establece como mínimo de contenido y que debe ser obligatorio en todo Contrato Colectivo de Trabajo.

- 1.-Los nombres y domicilios de los contratantes (sindicato y patrones, domicilio de ambos).
- 2.-Las empresas o establecimientos que abarque (es decir a donde se aplicará)
- 3.-Su duración y la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

- 4.-Las jornadas de trabajo.
- 5.-Los días de descanso y vacaciones.
- 6.-El monto de los salarios (si no se establece esto no produce efectos dicho contrato. (tabuladores)
- 7.-Las cláusulas relativas al adiestramiento y capacitación de los obreros en la empresa o establecimientos que comprenda.
- 8.-Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial que se deban impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento.
- 9.-Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a esta Ley.
- 10.-Las demás estipulaciones que convengan las partes.-
Tenemos que en este caso como ya se ha dicho un contrato pero que sin embargo como también ya se ha establecido las -- partes pueden establecer mayores prestaciones.

Como ya se ha visto el Contrato Colectivo de Trabajo - puede establecer en sus cláusulas la creación de comisiones mixtas esto en razón de que el Contrato Colectivo de Trabajo y el - Derecho del Trabajo esta dominado por el principio de que las -- partes en la lucha social deben de encontrar, por sí mismas, las mejores vías de entendimiento y abarcan en su caso aspectos de - derecho individual como es el caso de despidos injustificados -- pueden conciliar a las partes antes de que recurran a los tribunales.

El Contrato Colectivo de Trabajo es como un tratado de paz que celebran dos potencias sociales para evitar una guerra - de carácter social por lo cual debe tener una duración ya que si no es así tendríamos que sería totalmente ineficaz pero tampoco debe ser permanente puesto que no llenaría su función ya que efectivamente sirve para distribuir los productos de la riqueza - entre los factores de la producción, su contenido es esencialmente económico, monto de salarios, jornada de trabajo, jubilaciones; pero la vida económica esta en constante cambio y lo que es justo en un momento deja de serlo en poco tiempo después y puede celebrarse para obra determinada; para tiempo fijo y para tiempo in definido.

a).- Para obra determinada.- se fija para el tiempo en que va a durar la obra.

b).- por tiempo fijo.- las partes de común acuerdo fijan la vigencia o duración del Contrato, tomando en cuenta los posibles cambios en el costo de la vida y saben de antemano cuanto va a durar la paz entre las partes y abren las puertas para una revisión oportuna que permita amoldar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo a los cambios de la vida económica, empieza su vigencia desde que es depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien en la fecha que fijaron las partes para su iniciación y termina en el tiempo fijado por las partes.

c).- Por último el Contrato Colectivo de Trabajo por tiempo indefinido es conveniente, ya que no siempre puede preverse cuándo advendrá el cambio del costo de la vida que exija la -

nales.

Estas comisiones mixtas son paritarias es decir estanformadas con igual número de representantes de la parte obrera-- como patronal cuya función es la de buscar solución interna a -- los conflictos de manera que no trasciendan a los tribunales.

Asi el propio legislador ha establecido Comisiones Mixtas y otras las han establecido las partes.

Las que ha establecido el Legislador son:

- 1.-"Comisión para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades de la empresa.
- 2.- Comisión para formar el cuadro general de antigüedades de -- los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profe-- sión o oficio.
- 3.- Comisiones de seguridad e higiene"

Las que se establecen por acuerdo de las partes son -- variadas pero se dice" que unas de estas son las que se estable-- cen para escalafón, que tienen a su cargo determinar los derecho individuales para ascender y las disciplinarias, estas últimas -- por general investigan los hechos y determinan las sanciones me-- nores, las amonestaciones o suspensión"(8).

En caso de sanciones de separación son decididas unilateralmente por las empresas, pero previa la investigación de la comisión disciplinaría.

Ahora si las partes aceptan que las resoluciones de -- las comisiones sean obligatorias entonces las Juntas de Concilia

(8).--Guerrero, Euquerio.
Derecho del Trabajo.

ción y Arbitraje las ejecutaran.

Por lo que es muy importante la creación de estas -- comisiones mixtas porque através de ellas se resolverán los -- conflictos que aparezcan entre las partes lo que lógicamente -- traerá una mayor estabilidad en la empresa.

En el Contenido del Contrato Colectivo de trabajo se da la llamada Cláusula de Exclusión la cual es consagrada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que establece "El derecho de los Sindicatos a convenir en los Contratos Colectivos con el patrón que admitirá únicamente como trabajadores a sus miembros y el exigir si así fue acordado por el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del Sindicato que renuncien o sean separados" (9).

Existen dos cláusulas de exclusión la de ingreso por la cual se obliga al empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicados, bien a los miembros de una agrupación determinada y sus efectos son limitar la facultad del empresario, de seleccionar libremente a los trabajadores que estén -- prestando su servicio o bien que no formen parte del Sindicato contratante esto es que no podrá despedirse a dichos trabajadores al pactarse la cláusula de exclusión. La cláusula de exclusión de ingreso es una medida de defensa de la asociación profesional ya que trata de evitar que el patrón utilice el -- trabajo de hombres libres y con esto debilita la acción de los Sindicatos y si el patrón las viola el Sindicato debe moverse en defensa del interés profesional y através de la huelga y la

(9). artículo 395. Ley Federal del Trabajo

acción colectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje obligar al patrón a que no viole la cláusula y la cumpla.

Este incumplimiento se da por ejemplo cuando existe una vacante y sin dar aviso al Sindicato el patrón contrata a una persona libre o también en el caso de que el Sindicato proponga a un trabajador determinado y el patrón no lo contrate en estos casos la acción del Sindicato será obligar al patrón a que despida o sea a la separación del trabajador libre, reconocer el propio derecho que tiene el Sindicato a proponer y la obligación del patrón a contratar a la persona propuesta, en este caso el trabajador postergado puede pedir la reparación de los daños y perjuicios que sufrió esto es los salarios que debió percibir.

También se puede pactar la Cláusula de Exclusión por Separación .- es una cláusula por la cual a petición del Sindicato respectivo debe ser despedido de la empresa el trabajador que formando parte del sindicato, renuncia formar parte de él o es expulsado del mismo, esta cláusula se establece porque el Sindicato alega que debe hacerse para mantener su integridad esto es criticable ya que en muchas ocasiones el Sindicato mayoritario abusa de esta situación y así por ejemplo, el trabajador debe acatar la política del Sindicato aunque no este de acuerdo con ella.

Los efectos que causa esta cláusula son tres: la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo como años de -

antigüedad, expectativa de jubilación y otros. segundo la pérdida del empleo que se desempeñaba en la empresa y por último la ausencia de indemnizaciones por el despido.

Para que se deben existir los siguientes requisitos:

a).- el trabajador debe ser miembro del sindicato; b).- el trabajador debe renunciar o ser expulsado del sindicato y c).- han de cumplirse los requisitos de fondo y de forma que fija la ley para la renuncia, o expulsión y d).- finalmente el despido precede previa petición del Sindicato al empresario.

a).- debe ser miembro del Sindicato esto es que el patrón debe cerciorarse antes de despedirlo que es miembro del sindicato, por que si no es así no lo puede despedir.

b).- Debe ser por renuncia a pertenecer al Sindicato-- la cual debe ser auténtica ya que las renunciaciones verbales por parte del trabajador siempre son sospechosas esto es que en muchas ocasiones los representantes de los sindicatos obligan a los trabajadores a renunciar pero como son verbales es muy difícil que los trabajadores lo prueben, lo que trae como consecuencia un abuso total del Sindicato y el trabajador queda en estado de indefensión. Y por expulsión tenemos que los requisitos se establecen en los estatutos del Sindicato y donde se establecen las motivaciones para la expulsión y debe ser aprobada por las dos terceras partes de todos los miembros del Sindicato.

e).- por último se debe solicitar por medio del Sindicato al patrón ya que el sindicato directamente no puede despedirlo sino a través del patrón.

Siempre deben ser llenados todos los requisitos para que se solicite el despido del trabajador pues si no se cumplen todos los requisitos el trabajador tiene el derecho de ir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y obligar al patrón para que lo reinstale y obligar al sindicato a que le pague los daños y perjuicios y se le reintegren sus derechos sindicales.

Consideramos que estas cláusulas de Exclusión no deberían existir ya que en muchas ocasiones el sindicato hace uso de la separación como una medida de represión en contra de sus miembros, aunque ellos manifiestan que es una arma que tienen para no desintegrarse y tener fuerza ya que por ejemplo el patrón contrataría a hombres libres y podrían ser con el tiempo mayores que los miembros de los sindicatos y traerá que la fuerza del Sindicato se quebrante, consideramos que sólo estamos de acuerdo en que se establezca la de ingreso y que no exista la de separación, ya que viola la libertad de asociación profesional ya que se obliga al trabajador miembro del sindicato a pertenecer siempre a él, no puede formar parte de otro sindicato de la empresa si lo desea, o no estar en alguno de los sindicatos de la empresa, pero no puede hacerlo porque sabe que si lo hace sufrirá las consecuencias antes expuestas, que será la pérdida de su empleo y las demás inherentes al mismo. Como lo establece Mario de la Cueva "que sería mucho mejor que se estableciera un derecho penal para el sindicato para que lo protega de los actos ilícitos de sus miembros; este derecho penal debe responder a los principios de derecho, que las sanciones se graduaran de a-

cuerto a la gravedad de los casos y que la ilicitud de los actos fuera real y sería mucho más conveniente que la propia Ley estableciera cuales son las causas por las que se diera la expulsión y que motiven el despido del trabajador. (10)

El Alcance de los efectos del Contrato abarcan no sólo a los miembros del Sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento incluyendo a los de confianza salvo que respecto de estos se disponga los contrato, es decir que el artículo 396 nos dice que se aplica a :

- a).- a los trabajadores miembros del sindicato contra-
tante
- b).- A los trabajadores que no sean miembros del sin-
dicato contratante.
- c).- A los trabajadores que ingresen después de la fir-
ma a la empresa.
- d).- A los trabajadores de confianza salvo que queden -
expresamente excluidos, pero jamás sus condiciones-
de trabajo serán menores a las que se establecen -
para los demás trabajadores.

Efectos.- Sobre el Contrato Individual del Trabajo, los que caen dentro del área del Contrato Colectivo son: los que se concluyen con posterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo y los que están en curso de aplicación y las disposiciones de estos Contratos Colectivos son obligatorias salvo disposiciones más beneficiosas para las relaciones establecidas en los Contratos individuales de trabajo. El Contrato Colectivo se-

impone en su contenido a las partes interesadas en el Contrato individual (efecto imperativo) y así las cláusulas opuestas al convenio colectivo serán nulas y reemplazadas por esta (efecto automático)

Efecto Imperativo.—Se establece que las cláusulas fijadas entre las partes en el contrato se aplican obligatoriamente, pero si en el contrato individual del trabajo se mejoran las condiciones y se establecen cláusulas mejores para el trabajador este último se aplicará.

Efecto Automático.—Si las cláusulas que se establecen en los contratos individuales de trabajo son contrarias a las establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo se anulan y serán reemplazadas por las cláusulas correspondientes al Contrato Colectivo de trabajo y si en el contrato individual del trabajo se omite reglamentar sobre las condiciones de trabajo o de salario el Contrato Colectivo lo suplirá.

En cuanto a las Sanciones que se establecen, tenemos que ha sido impulsado el régimen en materia de sanciones por los patrones con el deseo de volver efectiva la responsabilidad de las agrupaciones profesionales; mientras la violación al Contrato Colectivo de Trabajo por parte del patrón implica siempre sanciones ciertas en su contra, bien por las acciones que pueda ejercitar el sindicato y los trabajadores o bien por las establecidas por la Ley del Trabajo; bien por el derecho de huelga en cambio las violaciones en que incurren los sindicatos obreros en general son insolventes, carecen de sanción o de pesa

ninguna; todas son casi de carácter moral; de aquí se pretende estipular que en los Contratos Colectivos de trabajo una sanción pecuniaria para todo tipo de violación y se quiera obligar depositar el importe de la sanción en una institución de crédito y a reponer este depósito cada vez que la parte perjudicada por la violación al Contrato Colectivo de Trabajo disponga de ellas por virtud de la decisión bien de la comisión mixta o de las autoridades del trabajo, esta obligación pesa aparentemente sobre las agrupaciones (en el fondo recae sobre los miembros de ella) que son obligados a constituir el depósito y a reconstituirlo cada vez que sea necesario: tal circunstancia proviene de que este tipo de cláusulas se incluye en el Contrato Colectivo de trabajo para prever las violaciones en que puedan incurrir las asociaciones profesionales mismas, ya que las violaciones individuales, lo mismo las del patrón que las del trabajador quedan sujetas a las sanciones previstas por la ley o a las sanciones establecidas en el reglamento interior de trabajo o en los estatutos del sindicato.

Por lo que consideramos que efectivamente las leyes deberían establecer sanciones para los sindicatos en caso de incurriera en una violación, ya que como no se sancionan incurren en violaciones frecuentemente.

D). Región de Extensión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Antes de determinar cuales son los medios de terminación de los Contratos Colectivos de trabajo es importante hacer un análisis de la revisión y modificación, del mismo.

revisión de lo pactado. Pero aunque las leyes mexicanas aceptan el Contrato Colectivo por tiempo indefinido siempre habrá un plazo máximo de duración y que también debe ser puesto en revisión.

Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.--Las Reformas y adiciones de la Ley en vigor el 10 de Mayo de 1975 establecieron que los Contratos Colectivos cualquiera que sea la manera en que fueron celebrados; esto es por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada, son revisables por lo menos -- cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por -- cuota diaria y cada dos años por lo que se refiere al clausulado

El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el Contrato Colectivo. En este caso si el patrón la solicita debe hacerla valer si no es así el Sindicato pueda lícitamente negarse a discutir cualquier cambio propuesto por el patrón y si es solicitada por la parte obrera el patrón debe cumplir con la revisión ya que si se niega el sindicato puede irse a la huelga.

Quien puede pedir la revisión es:

- 1.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- 2.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato por lo menos.

- 3.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos.

La solicitud de revisión esta regulada por la Ley muy prescripivamente en cuanto a la oportunidad y en cuanto a la forma no establece nada y por lo que hace la primera dice que:

La solicitud de revisión podrá hacerse por lo menos - 60 dias antes de:

- 1.- del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de 2 años.
- 2.- Del transcurso de 2 años si el Contrato determinado tiene una duración mayor.
- 3.- Del transcurso de 2 años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de este término se tendrá a lo establecido en el contrato y en su defecto en la fecha del depósito. En cuanto a la revisión de salarios debe hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prorrogación del Contrato Colectivo.

La solicitud se entregará a la parte a quien pida la revisión estableciendo en ella lo que se pide y debe hacerse - por escrito, recabando constancia de su entrega y si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de hue

lga con ese fin el Contrato Colectivo de Trabajo se prorrogara por tiempo indeterminado.

Consideramos que la revisión es muy importante por la siguiente consideración, ya que efectivamente al transcurrir el tiempo el costo de la vida aumenta entonces es necesario que se ajusten los salarios con esto se resuelve un problema nacional y con la revisión del clausulado es necesario también equilibrar las condiciones de los trabajadores en la empresa lo que resuelve un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores.

En relación a la Modificación el legislador la estableció en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice " puede solicitarse por las partes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen o bien, en caso de que el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo". este precepto es letra suelta por la siguiente razón: es bien sabido que en México y en todos los países subdesarrollados la situación económica ha ido empeorando poco a poco los precios de los artículos suben desorbitadamente cada rato y los salarios de los trabajadores a veces no son lo suficientemente equilibrados con estos aumentos de precios, lo que traerá que la clase trabajadora pida un aumento o ajuste en su salario pero lo hace por medio de la huelga que es un procedimiento efectivo y que a través del mismo los obreros -

han obtenido si no un aumento proporcional por lo menos si --- se les aumenta, y se dice que por el procedimiento de la modificación las juntas por su extenso trabajo a veces no expiden--- sus resoluciones con prontitud lo que trae como consecuencia - que los trabajadores en lugar de pedir la modificación y esperar que la resolución de las Juntas salgan en meses o años, me jor optan por el ejercicio del derecho de huelga con el cual - como se ha visto en la vida actual logra que efectivamente se equilibre el trabajo con el capital.

La Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

Según la Ley Federal del Trabajo termina por:

- 1.-Por mutuo consentimiento.
- 2.-Por terminación de la obra
- 3.-En el caso de que establece el capítulo VIII de - este título y que son:
 - a.-por fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental, o su - muerte que produzca como consecuencia necesaria - inmediata y directa la terminación de los traba-- jos.
 - b.-la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
 - c.-el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
 - d.-las minas que carezcan de minerales.
 - e).el concurso o la quiebra legalmente declarada, si-

la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos 4.-por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso se aplique exclusivamente al establecimiento.

La Conclusión del Contrato Colectivo o la Disolución - del sindicato titular no afecta necesariamente a los contratos - individuales de trabajo, estos pueden subsistir independientemente, pero además seguirán siendo exigibles a pesar de ellos las -- condiciones pactadas que valdrán desde ese momento como costum-- bre o uso de empresa.

Cavazos plantea tres problemas muy interesantes sobre la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo y los resuelve al mismo tiempo acertadamente y son:

1.-¿Es posible que terminen al mismo tiempo las rela-- ciones individuales y colectivas? indiscutiblemente que si por -- mutuo consentimiento o cierre total de la empresa.

2.-¿Es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales? si al desaparecer el sindicato de-- saparecen las relaciones colectivas, pero las relaciones indivi-- duales siguen en vigor.

3.-¿Puede continuar las relaciones colectivas sin re-- laciones individuales? estimamos que en la práctica, si pueden sub-- sistir, ya que la naturaleza protectora del trabajo impediría -- que un patrón se desligara de un sindicatò por el simple proce-- dimiento de despedir a todos sus trabajadores. Además ya vimos -- que las vacantes son cubiertas por miembros del sindicato y que-- son propuestas al patrón para que las cubra.

CAPITULO IV

CONTRATO DE TRABAJO - LEY

A).--Concepto

El Contrato-Ley es una institución interesante del Derecho Mexicano del Trabajo, es el grado mayor de la evolución -- del Contrato Colectivo de trabajo: nace de éste pero se independiza y deviene como institución con perfiles propios. su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para -- conseguir iguales o mejores beneficios a todos los trabajadores -- para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

El anhelo de los trabajadores mexicanos es que las condiciones de trabajo sean iguales para todos ellos y que se conviertan en normas generales ya no de carácter local sino nacional, lo cual se lograra por medio del Contrato-Ley através de este lograr la unificación de los trabajadores al hacerle ver que el problema es nacional y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno, y por otra parte crea un sentido de unidad y solidaridad entre los patrones.

En México también se ha establecido para evitar las -- luchas de los trabajadores y los patrones. Incluso la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su exposición de motivos mantuvo las siguientes razones:

"Es necesario para que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos sus efectos económicos extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado y hacer lo obligatorio para toda una categoría profesional.

Para que todos los trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción tengan una igualdad en tratamiento, es necesario la conclusión de Contratos Colectivos que determinen las condiciones sobre las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada, esta extensión beneficia tanto al trabajador como al empresario ya que tiene a unificar las condiciones de trabajo para todas las empresas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia, el Contrato-Ley existe por virtud de una imposición del poder público y tomando en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas de derecho común y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la Facultad de convertir en obligatorio el Contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre regido a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional.

La Constitución no prohíbe estos contratos en virtud de que en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las partes que los otorgan no es una garantía del individuo" (I).

En México son muy pocos los Contratos-Ley existentes y los más importantes son los de la industria textil, azucarera, al-

coholera y otras.

En la práctica los interesados no tienen interés en su celebración, ya que el Estado es en realidad el que procura su celebración a través de los sindicatos dependientes estos últimos pueden ser indiferentes o bien oponerse radicalmente a esta celebración.

Los patrones no desean los Contratos-Ley por considerar que establecer un patrón de igualdad para todas las empresas perjudica ostentiblemente a las pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

Las empresas que cuentan con más trabajadores son favorecidas puesto que tienen voto mayoritario y establecen las condiciones de trabajo y económicas de tal naturaleza que perjudican a las economías precarias de los medianos y pequeños industriales que no pueden soportarlas, en México tenemos que reconocer que las grandes empresas son transnacionales y las pequeñas son de mexicanos lo que traerá una desventaja a estas últimas.

En el Plano Sindical ocurre lo mismo ya que los sindicatos de empresa que son pequeños, pierden el control de las decisiones y estas se toman de manera que favorezcan a las grandes centrales las cuales son controladas por las empresas transnacionales que harán que estas centrales les obedezcan y ejecuten sus ordenes todo esto de manera muy sutil.

Nestor de Buen en su obra hace el siguiente comentario del Contrato-Ley " Que en su concepto favorece al Dumping lacra

del capitalismo que desplaza del mercado al pequeño capital para cerrar después las puertas de las buenas condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las convenciones que aprueben los contratos -Ley y comenta - lo veo con antipatia ¡ojala y este equivocado! (2).

El Concepto que establece la Ley Federal del Trabajo en su articulo 404 que a la letra dice "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores - y varios patrones y uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional" (3).

De la concepción antes descrita se desprende una semejanza con el Contrato Colectivo pero existen diferencias y son:

1.-El Contrato-Ley es un contrato de industria y el Contrato Colectivo es un contrato de empresa o establecimiento.

2.-El Contrato-Ley se solicita ante la Secretaria de trabajo y el Contrato Colectivo se solicita ante el patrón y si se niega a celebrarlo se ira a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.-El Contrato-Ley se otorga por varios patrones y el Contrato Colectivo a veces por un solo patrón.

4.-El Contrato-Ley es revisable 90 días antes de su -

(2) Buen, Nestor de.-Dcho. del Trabajo tomo II

(3).Ley Federal del Trabajo articulo 404

vencimiento y el Contrato Colectivo 60 días antes de su vencimiento.

5.-El Contrato-Ley no puede exceder de 2 años y el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

Las formas para celebrarlo son dos: I.- la celebración mediante convención y la costumbre mexicana ha establecido que mediante la celebración de una convención a la que concurren representantes de todos los trabajadores sindicados y de los empresarios se puede establecer el Contrato-Ley el cual debe reunir lo siguiente para poderlo celebrar y son:

Iniciativa.-corresponde a los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Autoridad Competente.-la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de Jurisdicción Federal; el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento de Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local.

Comprobación del Requisito de Mayoría .-corresponde a los sindicatos acreditarlo ante la autoridad competente.

Facultad discrecional de la autoridad.-la autoridad competente deberá determinar si, a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-Ley-

Convocatoria.—La autoridad publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en periódicos o otros medios que juzgue adecuados, señalando el lugar donde habrá de celebrarse la Convención y la fecha de la reunión inaugural, esta será fijada durante los siguientes 30 días.

Convención.— la autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de representante, la propia Convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue necesarias.

Aprobación.—El acuerdo final de la Convención, proponiendo el texto definitivo del Contrato-Ley requiere de la aprobación de los sindicatos y patrones que representan, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados

Declaración de la Obligatoriedad.—Corresponde hacerla al Presidente de la República o al Gobernador del Estado. y también les corresponde a la autoridad hacer al mismo tiempo la publicación.

Publicación que se lleva a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa.

Iniciación de la Vigencia.— produce efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la Convención señale una fecha distinta.

b).— la segunda forma para celebrarlo es através de -

de la declaración de obligatoriedad de un Contrato Colectivo de Trabajo anterior el cual debe contener lo siguiente:

Iniciativa.- pueden formular la solicitud los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen por lo menos a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados sujetos al Contrato Colectivo.

Autoridad Competente.- deben de conocer la solicitud las misma autoridades esto es el Secretario de trabajo, El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Comprobación del requisito de Mayoría.- tanto los sindicatos de trabajadores como los patronos que hubieren formulado la solicitud, acreditaran la representación mayoritaria ante la autoridad competente.

Requisitos de la Solicitud.- debe acompañarse a la solicitud la copia del Contrato Colectivo que se pretenda se declare obligatoria, indicando ante qué autoridad esté depositado

Trámite de la solicitud.- la autoridad competente, después de comprobar el requisito de la mayoría debe ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico Oficial de la Entidad Federativa. Señalando un término no menor de 15 días para que los interesados formulen sus oposiciones.

Publicación.- después de que se declare la obligatoriedad se llevará a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa.

Iniciación de la Vigencia.-entrará en vigor el Contrato-Ley precisamente a partir de la fecha de su publicación, salvo que la Convención determine una fecha diferente.

Contenido del Contrato-Ley.

- 1.-Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones que concurren a la convención.
 - 2.-La Entidad o Entidades Federativas, las zonas o zona que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
 - 3.-La duración la cual no debe exceder de 2 años.
 - 4.-Las condiciones de trabajo sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley.
 - 5.-Las reglas sobre las cuales se formularan los planes y programas para la implantación sobre la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.
 - 6.- las demás estipulaciones que convengan las partes
- El Contrato-Ley tiene preeminencia en relación al Contrato Colectivo ya que las cláusulas del Contrato Ley se aplican no obstante que exista cualquier disposición contraria a estas en el Contrato Colectivo, siempre y cuando las cláusulas del Contrato Colectivo sean desfavorables si no es así se-

aplicaran estas , es decir si son más favorables al trabajador.

El Contrato-Ley se aplica y rige en una rama de la --- industria y también puede tener una vigencia local, o es posible que se extienda a toda una Entidad Federativa o a la República - y tiende a ser nacional por lo que se le denomina Ley de la Profesión, unifica las condiciones de trabajo en todas las empresas teniendo como mira uniformar el nivel de vida de los trabajador en cada industria y evitar un segundo lugar la concurrencia desleal.

El Contrato-Ley se aplica a todos los trabajadores y patrones de la industria y su vigencia es automática e inmediata esto es que las cláusulas del Contrato-Ley pasan de pleno derecho a integrar las relaciones individuales de trabajo y su contenido es inderogable.

En cuanto a su duración se determina por dos principi--- pios el primero es que se quiere asegurar la paz en las indus--- trias esto es evitar pugnas entre los trabajadores y los patro--- nes y el segundo principio es que su duración es limitada por - la razón de que se permita acomodar las condiciones de trabajo - a los cambios de la vida económica, su duración no puede ser ma--- yor de 2 años y corresponde al Presidente de la República en el decreto de la obligatoriedad señalar necesariamente, un plazo fi--- jo de duración para el Contrato-Ley.

La revisión tiene las siguientes etapas:

Iniciativa.- pueden solicitarla los sindicatos de --- los trabajadores o de los patrones que representen a las dos ---

terceras partes por lo menos de los trabajadores sindicalizados-

Autoridad competente.-la misma autoridad que intervino originalmente (Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal

El plazo para solicitarla son de 90 dias antes de su vencimiento, por lo menos si se trata de la revisión bienal y 60-días por lo menos si se trata de los tabuladores de salarios en efectivo, por cuota diaria que se revisan anualmente.

Trámite de la solicitud.-la autoridad después de verificar el requisito de la mayoría, convocará a las partes interesadas a una convención.

Declaratoria, publicación e iniciación de la vigencia-- en caso de que las partes lleguen a un arreglo, la autoridad competente ordenará la publicación del convenio en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, las reformas surtirán efectos a partir del día de la publicación o desde la fecha señalada por la Convención, en esta -- situación la autoridad no formula declaración de obligatoriedad y solo cumple la formalidad de ordenar y llevar a cabo la publicación.

En caso de que ninguna de las dos partes solicite la -- revisión o no se ejerza el derecho de huelga por la mayoría el -- Contrato-Ley quedará automáticamente prorrogado por un periodo -- igual al fijado para su duración.

C).-Extensión del Contrato-Ley

la vida del Contrato-Ley es independiente del Contrato Colectivo

ya que su terminación responde a reglas propias:

1.-Termina por mutuo consentimiento de las partes que representen a la mayoría (es decir que sean los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Al terminar la vigencia del Contrato-Ley desaparecen las obligaciones contraídas por las partes.

2.-Y si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de los trabajadores y los patrones no llegan a un acuerdo o convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Si termina el Contrato-Ley y no existe Contrato Colectivo donde se aplicaba el Contrato-Ley en la industria automáticamente desaparece también toda relación colectiva y entonces los patrones y trabajadores de cada empresa quedan en libertad de fijar nuevas condiciones de trabajo lo que significa que todos los trabajadores de las negociaciones recobran su libertad para reclamar la firma de un Contrato Colectivo; el sindicato mayoritario queda en libertad para actuar y solicitar la celebración del Contrato Colectivo y si el patrón niega celebrarlo se irán ante las Comités de Conciliación y Arbitraje o irse a la Huelga y obtener la firma del Contrato Colectivo.

En caso de que existia tanto Contrato Ley como Contra

to Colectivo en la industria determinada y si el Contrato-Ley termina pero sobrevive el Contrato Colectivo las relaciones - entre las partes quedan regidas por aquel o sea por el Contrato Colectivo ya que el patrón y los trabajadores si acordaron que el Contrato Colectivo tendría una duración mayor no se ve que causa puedan objetar para que termine este último, puesto que en caso de que se estableciera que terminan el Contrato-Ley y el Contrato-Colectivo al mismo tiempo no tendría caso - de que se estableciera este último.

El Contrato-Ley no influye en nada en las relaciones de carácter individual, pero persisten en estas relaciones de trabajo o sea éstas continúan rigiéndose por las cláusulas del Contrato-Ley y es así porque las condiciones Generales de Trabajo pasaron a integrar cada una de las relaciones--particulares.

CAPITULO V

MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DEL ASALARIADO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.A).- El Contrato de Trabajo Individual, Colectivo y Ley mejoran Las Condiciones de Trabajo y de Vida del Asalariado.

Las Condiciones de Trabajo son normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deban percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo son la parte esencial del Derecho del Trabajo, su base, su fin, el espíritu que da vida y sentido al Ordenamiento Jurídico porque son normas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso, estas normas brotan de la exigencia de la vida y su misión consiste en elevar la condición del hombre.

Payet nos define a las condiciones de Trabajo como -- " las causas y resultados de la acción sobre el trabajador de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad en su conjunto del establecimiento y del taller, de manera directa y indirecta fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo así como sus formas de organización y división de trabajo correspondiente y determinan el ambiente físico

y mental del trabajo, todos estos factores repercuten finalmente sobre la salud y vida personal y social del trabajador en -- función de sus respectivas capacidades de adaptación y la resistencia a los factores de trabajo" (1).

Las condiciones de trabajo pueden ser de:

- a).- Naturaleza Individual.- son la suma de normas sobre las -- condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas - de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y - la vida. Un ejemplo de estas son las reglas de jornada máxima y que tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso.
- b).- De Naturaleza Colectiva.- tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombre
- c).- Naturaleza Colectiva Social.- comprende las prestaciones - sociales que se disfrutan en forma conjunto: como un centro de recreo o asistencial, una biblioteca .(2)

La Doctrina Mexicana desde 1917 nos marca que la parte nuclear de las declaraciones de los derechos sociales contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su Constitución a los trabajadores por la prestación de sus servicios y con esto se tradujo la grandeza de miras al ordenamiento laboral y se le otorgó al poder legislativo y a las juntas de Conciliación y Arbitraje la misión de constituir una fuerza viva al servicio de la Historia, un estar alerta permanentemente frente a las necesidades y a los anhelos de los trabajadores y salirles al paso con una ley justa y con las reformas que re-

(1).- W.B.Given, Le Patron, premier de la cordée

(2).- De la Cueva, Mario.- Nuevo Derecho del Trabajo Tomo I.

quiera el tiempo, así tenemos un ejemplo en la Ley de 1931 en donde el legislador limitó el trabajo extraordinario y reconoció el derecho de los trabajadores a vacaciones pagadas institución que no figura en el artículo 123 Constitucional.

Las condiciones de trabajo siempre serán cambiantes ya que surjan de acuerdo al curso de las exigencias y los anhelos humanos y de los cambios sociales y complementándose o transformándose a fin de ser siempre la expresión de la justicia, así concebidas las condiciones de trabajo en todo momento y en todas partes lo mismo en la declaración de los derechos sociales, que en las leyes o en los Contratos Colectivos se conciertan en la armonía con la naturaleza del Derecho del Trabajo en un principio dinámico, una invitación al movimiento obrero para que exija la celebración y la misión de los Contratos Colectivos, la adecuación de las normas a la vida y la sustitución de las normas ya decadentes por principios e instituciones nuevas y son también una invitación al legislador para cuando la Ley ya no corresponda a las necesidades y anhelos humanos y sociales las modifique o sustituya, en una cadena en que las normas actuales sean sólo un eslabón y cuyo fin no llegará sino hasta el día en que cese la explotación del hombre por el hombre.

Las condiciones de trabajo mínimas establecidas en las leyes constitucionales serán igualitarias para los trabajadores que se encuentran en un plano de igualdad sin importar

que existan diferencias de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política.

Las condiciones de trabajo se establecen en las normas laborales, en la declaración de los derechos sociales, en la Ley y en los tratados internacionales, estas condiciones serán mínimas y que siempre se establecieran para todo trabajador de una empresa o establecimiento, esto es siempre el patrón debe respetarlas y en su caso si lo desean pueden superarlas y establecer otras más beneficiosas.

Se fijan las condiciones de trabajo por:

- a).--"Por las partes por acuerdo mutuo (Contrato Individual del trabajo).
- b).-- Por medio del Contrato Colectivo.--donde se iguala las --- fuerzas de trabajo y del capital, es un procedimiento para igualar en la empresa, y en la industria y supera constantemente las condiciones de trabajo y por último, en caso en que la junta de Conciliación y Arbitraje pueden fijar imperativamente las condiciones de trabajo futuras y concluye con la sentencia colectiva que produce los mismos efectos de los Contratos Colectivos!" (3)

El Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo aman a la libertad y por esto cuando se trata de fijar las condiciones de trabajo entregan a la decisión de los trabajadores y los patrones pero estas condiciones deben establecer y contener ciertos requisitos mínimos y así se estipula que el

(3).-- De Buen, Nestor.

trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren el nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia y que estas condiciones de trabajo deben ser proporcionales a la importancia de los servicios.

Así en el Contrato Individual del Trabajo tiene como fundamento inmediato a cada trabajador y lo integra a sus derechos individuales de trabajo, es decir lo integra a las normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar al trabajador salud y nivel decoroso de vida.

En la concertación del contrato individual de trabajo se registrará por los derechos sociales consagrados en el artículo 123 Constitucional y demás leyes aplicables, estas normas mínimas sobre condiciones de trabajo debe respetar el empleador a favor del trabajador puesto que si no es de esta forma se ocasionará que se dé la nulidad del Contrato, en cambio se establece que el empleador puede acordar junto con el trabajador que las condiciones de trabajo serán mayor beneficiosas a las consignadas en las leyes laborales con esto se logra un equilibrio entre el capital y el trabajo y que el trabajador obtenga beneficios en su trabajo y se respete la dignidad del hombre y un nivel de vida decoroso.

Es así como se establece que el contrato individual del trabajo es de carácter social y que contiene por lo menos las normas sociales mínimas creadas por la legislación laboral.

y que se proteja al trabajador estableciendo las condiciones de trabajo mínimas o más beneficiosas, además a través de este derecho individual del trabajo se pone límite a la ambición del capital y poderes del empresario y postula la idea de que el hombre que trabaja en beneficio de otro o de la sociedad tiene derecho a conducir una existencia digna y que en consecuencia deben satisfacerse las necesidades humanas cualquiera que sean -- los sacrificios que implique para el capital, es por lo antes expuesto la importancia del Contrato Individual del Trabajo.

En cuanto al Contrato Colectivo de trabajo.-- hemos visto que el hombre sólo como trabajador, es muy difícil que logre beneficios a su favor porque el empleador no le dará nada sino al contrario lo explotara es por lo que debe unirse y formar el sindicato que como agrupación de trabajadores celebrarán contratos colectivos de trabajo con los patrones, por medio de estos contratos se van a fijar las condiciones de trabajo en las empresas con el fin de elevar el nivel de vida de los trabajadores, que va a ser el conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo favorable a las necesidades de los obreros siempre luchando los trabajadores para lograr mayores beneficios del patrón, es además el Contrato Colectivo de Trabajo -- porque iguala la posición de los trabajadores y del empresario -- y porque mejora las condiciones de trabajo de los obreros ya que se considera que este contrato colectivo además de ser fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad, concretiza los

mandatos del derecho del trabajo ya que las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el contrato Colectivo. Pero sobre todo mejora las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores , el derecho legislado es el vehículo de progreso para la clase trabajadora y salva la lentitud de la ley esto es que está al día con las necesidades de los trabajadores y se amolda a estas.

En relación al Contrato Ley.- va a tener como objeto - mejorar las condiciones de vida del asalariado pero a un nivel - que agrupe a varias empresas o sea que beneficie a un mayor número de trabajadores , incluso puede ser a nivel nacional, además - tiende a unificar a nivel nacional las condiciones de trabajo - para conseguir iguales y mejores beneficios para todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las condiciones de trabajo y unir a los trabajadores de las empresas por el interés económico común.

Podemos decir que através de la celebración de estos - contratos de trabajo se logra el equilibrio entre el capital y - el trabajo, se da la dignificación del trabajador como hombre , se logra cubrir las necesidades prioritarias del mismo y se da ya - un nivel de vida social y económico del trabajador digna y decorosa y sobre todo se da un bienestar social, material y espiritual del trabajador lo que trae como consecuencia el fin supremo - del derecho del trabajo que es la justicia social y con lo cual - se hace posible la vida social y por consiguiente se da un pro -

greso en la sociedad.

Aunque en México la situación en estos tiempos es precaria debido al endeudamiento que se tiene con Estados Unidos, - la corrupción política, el poco interés de los inversionistas en México, la inflación y otros aspectos más han influido en que la situación económica y social de los trabajadores se vea disminuída, incluso existen mexicanos desempleados lo que trae como consecuencia una crisis social y económica, y que se podrá salir de la misma por medios de medidas políticas como son terminar con - la corrupción política, pagar la deuda externa, que los empresarios inviertan sus capitales en beneficio de los trabajadores y del país no solo pensando en el beneficio de estos empresarios, que la inflación termine y otras medidas económicas con lo que - se logrará que el nivel y vida de los trabajadores sea más decoroso que el que tiene en estos tiempos y que efectivamente el - país logre un desarrollo económico y social.

B.- Fundamento Constitucional del Contrato de Trabajo.

Tenemos que el Derecho del Trabajo se elevó a la categoría de Estatuto Constitucional por el Artículo 123 Constitucional, el cual es amplísimo y consigna los derechos sociales mínimos de los trabajadores.

Este artículo en su párrafo introductorio comprende a - todo Contrato de Trabajo que tenga por objeto el trabajo humano - es así como está fundamentado el Contrato de trabajo y en el cual se marcan los derechos sociales mínimos de los trabajadores - y que debe contener y que nos los establece de la siguiente for-

ma; Artículo 123 .- toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

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

A.-Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, Todo Contrato de Trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas, quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10.00 - de la noche, de los menores de 16 años.

III.-Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años, los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

IV.-Por cada seis días de trabajo deberán disfrutar el operario un día de descanso.

V.-Las mujeres durante su embarazo no realizarán trabajos que pongan en peligro la gestación, gozarán de un descanso forzosa- mente de 6 semanas antes del parto y seis semanas después de este, debiendo percibir su salario íntegro conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido en la relación de trabajo en el período de lactancia tendrá 2 descansos extraordinarios-

por día, media hora cada uno para alimentar a su hijo.

VI.-Los salarios mínimos que deben disfrutar serán generales o profesionales, los primeros regirán en una o varias zonas económicas y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones u oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales del jefe de familia, en el orden material, social y cultural y proveer a la educación a sus hijos, los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos a su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

VII.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

IX.-Los trabajadores tendrán derecho a las utilidades de la empresa.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda en curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni -

con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir a la moneda.

XI.-Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario el tiempo excedente un 100 % más de los fijados para las horas normales, en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas, los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.-Toda empresa agrícola, industrial o minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Estas negociaciones si están situadas fuera de las poblaciones están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios de la comunidad. Además en estos centros de trabajo si la población excede de 200 habitantes deberá reservarse un espacio de terreno, que no será mayor de 5 mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinado a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibida en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.

XIII.-Las empresas están obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo a sus obreros.

XIV.-Los empresarios son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente, según si produjo la muerte o bien la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con las leyes que lo determinan. Esta responsabilidad subsistirá aun cuando el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV.-El patrón debe observar higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptar medidas que prevengan los accidentes de trabajo si no toma estas medidas se le sancionará.

XVI.-Los obreros y los empresarios pueden coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales.

XVII.-Las leyes reconocen como derecho de los obreros y patronos las huelgas o paros.

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

XIX.-Si el patrón se niega a someter sus diferencias al Arbitraje o aceptar el laudo pronunciados por las Juntas se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto si la negativa es parte de los trabajadores se dará por terminado el Contrato de

de Trabajo.

XXII.-El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a un sindicato o por haber participado en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe del salario de tres meses, recibirá también esta indemnización cuando reciba malos tratos ya sea en su persona, conyuge, padres, hijos y hermanos, en estos casos el obrero se retira del servicio con su indemnización correspondiente y también en caso de que el patrón consienta que sus dependientes o familiares den malos tratos al obrero.

XXIII.-Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otro caso en concurso o quiebra.

XXVI.-Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir y en su cláusula se determina que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.-Serán condiciones nulas las que nos referimos como causa de Illefitud y en su caso no obligan a los contratantes aun cuando se expresen en el Contrato.

Respecto al Contrato Colectivo de Trabajo su fundación la contiene el artículo 123 Constitucional que aún no ha

ciendo mención expresa del mismo lo contiene, por la situación - de que no está mencionado expresamente en este artículo, algunos sectores jurídicos sostuvieron por algunos años que no era obligatorio para los empresarios su celebración porque el precepto no lo había incluido dentro de las garantías sociales pero se afirmó por la doctrina y la Jurisprudencia que el artículo 123 - Constitucional había considerado al Contrato Colectivo de Trabajo como uno de los Contratos de Trabajo, por lo que se debía -- considerar incluido en el párrafo introductorio de la disposición Constitucional, aparte de que al autorizarse la huelga de - los grupos sociales obreros se reconocía el derecho para reclamar la reglamentación colectiva del trabajo.

Respecto al Contrato Ley su celebración es Constitucional.

Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo nos establece que ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación se planteó el problema de la Constitucionalidad de los - preceptos de la Ley que atribuyen al Presidente de la República la facultad de declarar la obligatoriedad de un Contrato Colectivo, pues se afirmaba que no podía corresponderle esta atribución ya que no encontraba apoyo en la Constitución, pero Mario de la Cueva nos dice que si es legítima la intervención del Presidente de la República por las cuestiones siguientes : al reconocer la Constitución a las Agrupaciones Profesionales el Poder Legislativo les dejó en plena libertad para crear el Derecho --

que regule las relaciones de trabajo, pero para que éstas Representaciones Profesionales puedan extender el derecho que han formulado en el Contrato Colectivo Ordinario quiso la Ley que interviniera el Poder Ejecutivo.

No podía intervenir el Poder Legislativo porque sus actividades libres y no subordinadas esto es el Poder Legislativo puede dictar una regulación del trabajo por ramas industriales, pero no debe subordinar su actividad a lo que dispongan los particulares y de otro lado si estos particulares son libres para crear el Derecho, la participación a posteriori del Poder Legislativo para sancionar ese procedimiento jurídico, reduciría aquella actividad en un derecho de petición, de esta manera se transforma el problema y consiste en una pregunta ; Es lícita la intervención del Presidente de la República en la actividad libre de las Representaciones Profesionales de los trabajadores y los patrones? la respuesta puede ser afirmativa porque no pugna con ningún Principio Constitucional y más bien parece conformarse a nuestra Carta Magna; el Presidente de la República participa de la Función Legislativa mediante la sanción y el veto de la Ley y nada se opone a la facultad que le concede la Ley Federal del Trabajo de juzgar de la oportunidad y conveniencia de extender un Contrato Colectivo a todos los trabajadores y patrones de una industria y es así porque el Presidente de la República no crea el Derecho, únicamente juzga de la oportunidad de una medida demandada por los trabajadores y patrones. La Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional refirió al Contrato Ley ,lo que significa que la-

Ley lo consigna y lo legitimó" (6).

C).-Repercusiones que trae a la Empresa, Empleador y al propio Trabajador la aplicación de los Contratos de Trabajo.

En cuanto al Contrato Individual del Trabajo consideró que su aplicación; va a traer las siguientes repercusiones -- con respecto al asalariado: le va a asegurar que las condiciones de trabajo establecidas por éste trabajador y el patrón efectivamente se cumplan y que el patrón no pueda cambiarlas por otras -- menos favorables; además en caso de probar si hubo relación laboral es un medio efectivo para probar que efectivamente si existió tal relación laboral, incluso el patrón debe respetar las estipulaciones que se establecieron en el Contrato de Trabajo.

Con respecto al patrón lo obliga a que cumpla con sus obligaciones contraídas hacia el trabajador y también le dá Derecho a exigir al trabajador que cumpla con sus obligaciones que se contrajeron en el Contrato de Trabajo.

Con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo es importante en el grado que promueve el logro de objetivos comunmente perseguidos por la sociedad y que és el progreso social, económico y la igualdad, el perfeccionamiento de la libertad, dignidad y valía del trabajador.

Con respecto a su aplicación va a traer ventajas a los patronos por las siguientes cuestiones:

a).-Trae la conservación y el robustecimiento de la empresa.-porque el patrón antes que nada está interesado en el --

bienestar institucional del negocio que opera ya que a fin de progresar y sobrevivir un negocio debe a la larga producir y -- vender bienes y servicios, debe competir con buen resultado en -- cuanto a otras empresas de igual tipo de actividad, es decir el patrón esta interesado en el bienestar financiero y estructural de la empresa lucha para producir beneficios que sean suficientes para financiar la expansión necesaria de la empresa para lo -- lograr una utilidad razonable para atraer fondo de capital adicio -- nal, si se necesitan y para disponer de algunas reservas en los casos fortuitos, por lo tanto un negocio sano debe proporcionar -- por lo menos un beneficio modesto a sus propietarios y volver a sembrar dinero en la empresa, para asegurar su fuerza a la lar -- ga el desarrollo de una buena organización en la que debe exis -- tir una moral elevada entre los trabajadores se convierte en el ánimo de los patrones en un fin en sí mismo y en un medio para -- lograr el objetivo financiero de la empresa. Es por ésto que el patrón debe tratar de ver que exista una armonía entre él y sus trabajadores y por medio del Contrato Colectivo de trabajo dar -- les concesiones que calmen los ánimos de los trabajadores y los sindicatos para que éstos últimos no exijan demandas o peticio -- nes que le puedan ser no beneficiosas al patrón ya sea porque no -- puede cubrirlas o en su caso porque le reditua menores ganancias

b).- Relaciones estables y prácticas .- es decir que el patrón desea siempre que el Sindicato y los trabajadores con -- vivan de conformidad con el Contrato y que através de este se --

dé una paz industrial por lo menos durante la vida del acuerdo - y de este modo poner en obra una medida de estabilidad en sus - relaciones regulares con los trabajadores y además el patrón de - be hacer ver a los dirigentes del sindicato los problemas por - los que atraviesa su compañía y no hacer peticiones irrazonable que comprometan seriamente a la compañía.

c).-Establece la paz en la empresa.-El Contrato Colec - tivo de Trabajo se celebra para un período determinado de tiempo y durante este tiempo no deben surgir conflictos .La agrupación profesional obrera se obliga en ayudar a mantener la paz -

d).-Se dá el Principio de igualdad de condiciones del trabajo.-favorece a los empresarios, porque saben a que atenerse y porque nadie puede exigir mejores condiciones de trabajo .

e).- Además es más fácil para el patrón tratar con un grupo de trabajadores que con cada trabajador sobre las condici - ones de trabajo que deben imperar en la industria o empresa.

f).-Además a los patrones les gusta tener objetivos - personales y ambiciosos, en este caso les gusta, crearse una repu - tación de ser "inflexibles pero honrados", o bien ser "benevolos pero prácticos"

Las Ventajas que trae para el trabajador son las si - guientes:

a).- El mejoramiento de las Condi - ciones de Trabajo.

b).-El imperio del principio de igualdad consignado - en la Constitución que dice " a trabajo igual debe corresponder - salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". y debe

entenderse que este principio abarca a todas las condiciones de trabajo.

c).- El Contrato Colectivo de Trabajo permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

Con respecto al Contrato Ley trae las mismas ventajas pero principalmente evita la concurrencia desleal, pues al uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de un ramo de la industria obliga a los empresarios a buscar el triunfo de su producto en los procedimientos técnicos de fabricación aunque también es cierto que afecta a las pequeñas industrias o empresas que no tienen los recursos financieros necesarios para poder establecer las mismas condiciones de trabajo que las grandes empresas.

Pero en si podemos decir que los Contratos de Trabajo

a).- Constituye un tratado de paz en las relaciones entre el capital y el trabajo pues se busca la concidencia de las partes en lugar de la imposición-violenta de una de ellas.

b).- Se establece el equilibrio contractual porque ya no se enfrenta el patrono con libertad para imponer normas de trabajo y un obrero dispuesto a cualquier cesión con tal de asegurarse el sustento-sino que tratan o gestionan organizaciones o grupos de fuerzas análogas.

- c).-Mejora y asegura la condición de los trabajadores ya que la publicidad y multitud de contratantes e liminan las condiciones miserables convenidas en arreglos particulares.
- d).-Unifica las condiciones de trabajo.
- e).-Atenua la competencia entre empresas y se igualan las cargas sociales.
- f).-Se estructura y organiza la profesión.
- g).-Esta reglamentación surgida de quienes están en contacto con las tareas: supera la regulación tantas veces teórica de los despachos.
- h).-Disminuyen los conflictos de trabajo.
- i).-Se rebustece la solidaridad productora patronal.
- j).-Se refuerza la conciencia sindical de los trabajadores.
- k).-Se establecen los costos de producción.
- l).-En general tales pactos se valoran como factor de orden moral y de progreso social para las clases laboriosas.

Podemos decir que la aplicación de estos contratos de trabajo beneficia tanto a los obreros porque se logra que se mejoren sus condiciones de trabajo y con esto un nivel de vida decoroso para el mismo y en cuanto a los patrones sabemos que nunca estarán de acuerdo o conformes con las concesiones que dan a los trabajadores, verá que a través de concesiones buenas -

el trabajador producirá más, incluso existieran relaciones armónicas entre estas partes, y que no existirán conflictos que en último momento perjudican a ambas partes pero principalmente al patrón, como es el caso de las huelgas, lo que traerá que la empresa se conserve y robustezca y sobre todo progrese en relación con las demás que se dedican a su misma actividad lo que definitivamente traerá muchos beneficios al patrón y que el trabajador también participara de éstos aunque de una manera más reducida, por lo que estamos de acuerdo de que siempre deben darse estos Contratos de Trabajo en todas las empresas mexicanas.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Contrato de Trabajo surge en Roma cuando se utiliza el trabajo de los hombres libres y se da la figura de la *Locatio Conductio Operarum* en donde se pone a disposición la fuerza de trabajo o energía y se recibe a cambio un precio, su desarrollo es lento durante el régimen feudal porque el trabajo adopta una forma servil y lo mismo sucede en el régimen corporativo en donde existía la pequeña industria, es después de la Revolución Francesa cuando se desarrolla como un contrato libre en donde el patrón establece las Condiciones de trabajo lo que trae como consecuencia la explotación del hombre por el hombre, esto sucede en la época de la economía liberal en donde el Estado es un gendarme y no interviene, ante esta situación los obreros luchan y el Estado se ve forzado a regular las relaciones obrero-patronales lo que es de suma importancia porque a partir de este momento se han logrado grandes beneficios para la parte trabajadora.

SEGUNDA.- En el Transcurso del tiempo los doctrinarios através de sus teorías han tratado de determinar la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo pero no lo han logrado, por lo que se establece que es de carácter social enmarcado dentro del derecho social y de acuerdo a la técnica jurídica es el modo normal de adquisición de la condición de asalariado; que se celebra por la

voluntad de las partes y asegura la protección de los trabajadores y que se ha colocado como el instrumento de progreso social en beneficio del trabajador, socializado esto es intervenido por el poder público para prevenir y evitar injusticias y daños que de el habrían de sobrevenir de abandonarlo como cualquier contrato al libre juego de las voluntades contratantes.

TERCERA.- El Contrato Individual del Trabajo es de carácter social y las relaciones laborales que de el emanan no se rigen únicamente por la autonomía de la voluntad sino que se van a establecer conforme a las normas sociales mínimas creadas por la legislación laboral y que deben ser respetadas por el patrón.

CUARTA.- En los Contratos de trabajo el obrero únicamente estará subordinado al patrón en cuanto al trabajo que presta; pero no como persona sin embargo a pesar de esta situación es necesario y se justifica que el legislador intervenga creando normas laborales donde se asegure el respeto, seguridad y dignidad del hombre.

QUINTA.- Es de suma importancia que la Ley Federal del Trabajo establezca que el Contrato Individual del Trabajo sea por escrito y que sus condiciones de trabajo se establezcan por escrito, ya que así al patrón le va a ser imposible negar la relación laboral en caso de juicio seguido en su contra y si no hace por escrito se le imputa al patrón esta omisión.

SEXTA.- La Ley prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de edad, pero la realidad social y económica mexicana existe gran miseria en las familias mexicanas lo que ha obligado a que los menores de edad se empleen y trabajen para el sostenimiento de su familia, lo que es contrario a la Ley, pero debido a la gran miseria y que la inspección de trabajo no tiene los medios suficientes para llevar un estricto control no se ha podido terminar con esta práctica de empleo irregular que siempre beneficia al patrón, es necesario que cuando se descubra que se está empleando a menores de 14 años se sancione al patrón con multas gravosas basadas en tantas veces el salario mínimo y a que cumplan con todos los derechos que tiene el menor como cualquier otro trabajador en su misma empresa lo que consideramos una medida eficaz y que protege al menor de edad y en caso de que el patrón contrate con el menor de edad en condiciones favorables para este último, el contrato de trabajo debe subsistir porque si no es así se perjudica al trabajador

SEPTIMA.- La renuncia es una forma de terminar con la relación laboral y que en la mayoría de las ocasiones va a estar viciada porque en la realidad es un despido, es decir que el patrón obliga al trabajador a que renuncie al trabajo y es muy difícil que el trabajador pruebe ante los tribunales de trabajo que fue obligado a renunciar ya que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo con el solo hecho de que el trabajador firme su renuncia se considera que esa fue su voluntad; puesto que no es necesario para su válid-

dez que se rectifique ante las juntas y que estas las aprueben -- por lo que el patrón ante esta situación abusa, y consideramos -- que sería una medida eficaz y adecuada el que para su validez de la renuncia fuera ratificada y aprobada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

OCTAVA.- En relación al Contrato Colectivo de trabajo es un medio de presión que tienen los trabajadores para obligar al patrón a acceder a sus demandas justas, además va a ser el pacto que fija las condiciones de trabajo en las empresas con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores y pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero armonizando los intereses del obrero y el patrón.

NOVENA.- En el Contrato Colectivo de trabajo sus normas de carácter obligatorio para los trabajadores y el patrón y rige en la empresa en la cual se va aplicar, su contenido será fijado através de la negociación entre la asociación profesional y los patronos de acuerdo a la Ley.

DECIMA.- En el Contenido de los Contratos Colectivos de trabajo existe una figura muy importante que es la Claúsula de Exclusión en sus dos modalidades: la de ingreso y la de separación con las que no estamos de acuerdo en razón de que la Claúsula de separación es una arma política que tienen los sindicatos para obligar a sus miembros a que acaten sus decisiones aunque no estén de acuerdo ya que en caso de que protesten serán expulsados del mismo

y en consecuencia serán despedidos por el patrón y también se -- viola la libertad de asociación, ya que el trabajador si no quiere seguir perteneciendo al sindicato no puede dejar de pertenecer a este porque sufrirá las represalias que el sindicato lleve a -- cabo en su contra; y en cuanto a la cláusula de ingreso 'afectivamente con la contratación únicamente de los miembros del sindicato le da fuerza a este ,pero le niega la oportunidad de laborar -- a cualquier persona que no sea miembro del sindicato.

DECIMAPRIMERA.- El Contrato Colectivo de Trabajo va a establecer las condiciones de trabajo que se van a dar en la empresa y por -- consecuencia regirá a los contratos individuales de trabajo, pero si termina el Contrato Colectivo de Trabajo o bien se disuelve el sindicato no va a afectar en lo absoluto a los contratos indivi-- duales de trabajo ya que son independientes y seguiran rigiendo.

DECIMA SEGUNDA.- La revisión de los contratos de trabajo es muy -- importante, ya que através de esta se van a ajustar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores a sus necesidades económicas y sociales tanto del trabajador como del empleador y se lograra un equilibrio entre el capital y trabajo.

DECIMA TERCERA.- El Contrato Ley es una institución que tiende a unificar y obtener la estabilidad de las condiciones de trabajo para conseguir mejores beneficios a todos los trabajadores de -- las distintas empresas de una categoria profesional, evita la -- concurrencia desleal entre los empresarios y existe en virtud de

de que el poder público juzga conveniente su aplicación.

DECIMA CUARTA.- El Estado es quien procura la celebración de los Contratos Ley, pero dicha celebración afecta a las pequeñas industrias porque no están en condiciones para proporcionar las prestaciones económicas que se establecen en el Contrato Ley, por lo que Nestor de Buen en su concepto manifiesta que se favorece al DUMPING lacra del Capitalismo que desplaza al pequeño capital.

DECIMA QUINTA.- Las grandes empresas a través de la manipulación y control de las negociaciones que aprueben el Contrato Ley impiden que los trabajadores tengan acceso a mejores beneficios, ya que estas empresas son multinacionales y lo único que desean es ganar grandes cantidades de dinero por lo que les interesa poco el proporcionar prestaciones económicas a los trabajadores y que sean suficientes para que tengan un nivel de vida digno y decoroso.

DECIMA SEXTA.- Podemos decir que a través de la celebración de los Contratos de trabajo, se logra el equilibrio entre el capital y el trabajo se dignifica al trabajador como hombre, se cubren sus necesidades prioritarias, su nivel de vida social y económicamente sea digna y decorosa y finalmente obtiene un bienestar social, material y espiritual lo que trae como consecuencia que el fin supremo del Derecho del Trabajo que es la Justicia Social se haga realidad para el trabajador, lo que también beneficiara al empresario por-

que su empresa progresara ya que los trabajadores pondrán todo su esfuerzo para lograr una mayor producción y el patrón obtendrá -- más ganancias ,por lo anterior consideramos que la celebración de los Contratos de trabajo deben de llevarse a cabo en todas las -- empresas que existen en México,por lo que junto con la Huelga,el Contrato de trabajo es el medio jurídico efectivo para mejorar -- las condiciones de vida y de trabajo del asalariado y con esto la justicia social se cumpliera.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- EL CONTRATO DE TRABAJO DE JOSE MARTIN BLANCO . - editorial revista de derecho privado. madrid 1957.
- 2.- EL DERECHO COLECTIVO LABORAL DE MARIO DE LA CUEVA A FERRARI editorial de palma, Buenos Aires, 1973.
- 3.- EL DERECHO DEL TRABAJO DE CARMELYNCK Y LYON CAIN editorial aguilar ,madrid 1974.
- 4.- TRATADO DE DERECHO OBRERO DE CASTORENA J. JESUS editorial jaris 1942.
- 5.- DERECHO DEL TRABAJO DE NESTOR DE BUEN Tomo I.- editorial porrúa 1979.
- 6.- DERECHO DEL TRABAJO DE NESTOR DE BUEN Tomo II.- editorial porrúa , 1979.
- 7.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO DE SUQUERIO GUERRERO editorial porrúa 1980.
- 8.- TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL DE CARLOS GARCIA-OVIEDO editorial libreria general de Victoriano Suarez 1934- preciados 46 madrid.
- 9.- MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO DE ALONSO GARCIA MANUEL editorial José M. Besh editor barcelona 1960.
- 10.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO DE ALBERTO TRUEBA URBINA. editorial porrúa 1978.