

468

1987 OCT 24 11:22 AM



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**NOCIONES SOBRE ALGUNOS PRINCIPIOS E
INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO**



DERECHO

T E S I S
**QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**
NORKA MARIA CRISTINA LOPEZ ZAMARRIPA

OCTUBRE - MEXICO 1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

INDICE

NOCIONES SOBRE ALGUNOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

	Pág.
INTRODUCCION	1
I. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO ...	4
A) Principios del Derecho Objetivo	4
B) Principios del Derecho Adjetivo	28
II. EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	41
A) Antecedentes Históricos	41
B) Naturaleza Jurídica	58
C) Objeto	66
D) Definición	69
III. EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO	76
A) Antecedentes Históricos	76
B) Definición	83
C) Naturaleza Jurídica	89
D) Objeto	113
IV. EL CONTRATO LEY	115
A) Antecedentes Históricos	115
B) Definición	121
C) Naturaleza Jurídica	123
D) Objeto	127

CONCLUSIONES 128

BIBLIOGRAFIA 131

INTRODUCCION

Esta tesis nacida de constantes meditaciones acerca del Derecho del trabajo es fruto de un estudio cuidadoso.

Su nombre -ALGUNAS NOCIONES SOBRE LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO-. Indica de inmediato su naturaleza y alcances.

Es un estudio que abarca al derecho del trabajo en su totalidad de instituciones y lo somete a una reflexión fundamental desde sus principios hasta sus contratos. Con un afán de superación, para ir en busca de la esencia, su misión, su valor, y comprensión plena en el contexto de la vida humana.

Esta investigación recoge mis inquietudes acerca del Derecho del trabajo su pasado y su presente y pretendo darles con mis limitaciones un estudio digno de poder entender.

No es un trabajo de erudición científica ni mucho menos histórica, sino que simplemente está basado en la reflexión y el análisis de los datos que nos ofrece la disciplina del Derecho del Trabajo.

Trato de proporcionar un marco de referencia dentro del cual los principios e instituciones se pueden apreciar en

sus distintas manifestaciones para poder ser comprendidas en su íntimo significado.

Norka María Cristina López Zamarripa.

CAPITULO I

PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- A) Principios del Derecho Objetivo
- B) Principios del Derecho Adjetivo

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO CONTENIDOS EN
EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

PRINCIPIOS GENERALES
DEL DERECHO

- 1.- El Principio de Justicia Social.
- 2.- El Principio que establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.
- 3.- El principio de Protección de los trabajadores.
- 4.- El principio de igualdad en el Derecho del Trabajo.
- 5.- El principio que obliga a los patronos a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- 6.- El principio que procura la dignidad y la salud de los trabajadores.
- 7.- El principio que busca el equilibrio entre los derechos del trabajo con los Derechos del Capital.
- 8.- El principio de libertad en el trabajo.

PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

A) Principios del Derecho Objetivo

Tradicionalmente se ha hecho una doble clasificación del Derecho. En efecto, se dividía a éste en Derecho Público y Derecho Privado. Esta distinción nacida en Roma, dio origen a la llamada Teoría del Interés en Juego. Los juristas romanos, basándose en el pensamiento de Ulpiano, definieron al Derecho Público, como aquel que concernía a la organización del Estado Romano y al Derecho Privado como aquel que atañe a la utilidad de los particulares.

A principio del presente siglo surge, efectivamente, un nuevo Derecho. El Estado, de acuerdo a los postulados de éste, se convierte en defensor de los intereses de las clases más desvalidas principalmente de los intereses de campesinos y obreros. El nuevo Derecho, es llamado Derecho Social, con lo que la antigua clasificación se ve seriamente afectada.

En nuestro país, ante la injusticia imperante contra las clases más pobres, no solamente en el siglo pasado sino a través de toda nuestra historia, el constituyente de Querétaro previó la necesidad de establecer derechos o garantías sociales y las consagradas en la Constitución General de la República de 1917. Por primera vez en todo el planeta, una Constitución otorga tal clase de garantías.

El derecho del trabajo, es una rama importante del árbol llamado Derecho Social, porque tutela y protege a los trabajadores, esa clase social tan desamparada. El derecho del trabajo, tiene como objetivo cumplir con las garantías sociales establecidas en la Constitución y revela en su estructura íntima, la plena identificación de sus principios con los del Derecho Social.

La opinión de Nestor de Buen, es que "No es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la Enciclopedia Jurídica y en forma especial al derecho del trabajo en sólo una determinada rama del derecho".

Más adelante emite una conclusión favorable, a la idea de que el derecho del trabajo, es parte integrante del Derecho Social. Pese a sus escollos terminológicos y a la circunstancia de que, en razón de su expansión, el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral, encaja en los lineamientos del Derecho Social. La mayor parte de sus instituciones, responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social. (1)

(1) Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, México 1976 pág. 102 y 103.

Mario de la Cueva, después de dividir el orden jurídico nacional en: Derecho Público, Derecho Social y Derecho Privado, no habla de una nueva idea del derecho del trabajo.

La Ley del Trabajo de 1970, es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: Primeramente la ley descansa en la tesis de que los Artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los Derechos Sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces, su sentido y su finalidad se hallan en el artículo 123, por lo que es de este precepto y no del Derecho Público ni del Privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas. (2)

Una vez expuesta la relación entre el derecho del trabajo y el Derecho Social, procederemos a identificar los principios generales del derecho contenidos en ambas disciplinas.

Se define al Derecho Social como "Aquella rama del derecho formada por el conjunto de instituciones y normas jurídicas protectoras de las clases sociales económicamente débiles, que tienen por objeto asegurar la convivencia de los diversos sectores

(2) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1969, pág. 79.

demográficos de una sociedad dentro de los principios de justicia y equidad". (3)

Por su parte Mendieta y Nuñez, nos dice que el Derecho Social: Es un conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales de un orden justo. (4)

Podríamos intentar deducir con lo anteriormente dicho, los principios generales del Derecho Social. Sin lugar a dudas, el principio más general del Derecho Social y por consecuencia del Derecho del Trabajo, es la Justicia Social. La idea de la justicia social, orienta constantemente las normas e Instituciones de la Legislación Laboral.

"La idea de la justicia social, afirma el maestro Mario de la Cueva, precide constantemente todas las Instituciones de la Legislación Laboral. La idea de la justicia social, es una luz que brota especialmente del Artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa". (5)

(3) Raúl Lemus García, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa México 1970 pág. 69

(4) Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Social, Edit. Porrúa, S.A. México, D.F. 1953 pág. 67.

(5) De la Cueva, Mario, Ob. Cit. págs. 136 y 137

Ahora bien, ¿qué debe entenderse por justicia social?: El emérito Profesor de nuestra Facultad de Derecho, Ignacio Burgoa, comenta en sus cátedras:

"Etimológicamente, la expresión "Justicia Social", denota la justicia para la sociedad y como ésta se compone de individuos, su alcance se extiende a los miembros parte de la comunidad y a la comunidad misma como un todo unitario".

La Justicia Social, -agrega más adelante- entraña un concepto y un sistema que consiste en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca entre los intereses del individuo.

Sin esa esencia sintética, no puede verdaderamente hablarse de justicia social, ya que al romperse el equilibrio que supone, se incide totalmente en cualquiera de estos dos extremos indeseables que son:

- El totalitarismo colectivista y
- El individualismo que sólo atiende a la esfera particular de cada quien. (6)

Cuando hemos dicho que la justicia social es el principio más importante del Derecho del Trabajo, lo hemos hecho apo-

(6) Ignacio Burgoa Orihuela, Las Garantías Individuales, Décimo sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1982, pág. 108.

yándonos en el pensamiento de los autores más importantes de la materia. Señala el maestro Lemus García, que el objeto del Derecho Social es asegurar la convivencia de los diversos sectores demográficos de la sociedad dentro de los preceptos de la justicia y equidad. Es decir, que la convivencia social debe sujetarse a las tesis generales del Derecho de la Justicia Social y a la Equidad, que también es una ley general del Derecho del Trabajo.

Intimamente relacionadas la Justicia Social y la Equidad, constituye ésta el segundo de los preceptos generales del Derecho del Trabajo, como Derecho Social. Indiscutiblemente, el Derecho Social está inspirado por la equidad.

Los dos principios generales mencionados, es decir, la Justicia Social y la Equidad, son aparte de los más generales, los más importantes porque de ellos se derivan otros elementos del Derecho del Trabajo.

Del estudio principalmente de los Artículos: 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, deducimos los orígenes del Derecho Mexicano existentes en la legislación del trabajo.

En primer lugar, por jerarquía, dentro del siguiente punto nos dedicaremos a la tarea de determinar cuales son los principios del Derecho, contenidos en el Artículo 123 Constitu-

cional, Ley Laboral y base de nuestra Legislación.

Parece mentira que el elemento más importante, el que consideramos el fundamento de toda la Legislación del Trabajo, no se encuentre en forma implícita en las fracciones que forman el Artículo 123, que da origen a nuestra materia: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

Se descubre del precepto anterior, que todo trabajador en tanto persona, merece un trato respetuoso, que a su vez él deberá corresponder a su patrón y compañeros. Y este trato, será base de las relaciones laborales, que le darán además la característica de socialmente útil. Esto es, que sea productiva y moralmente rentable a la comunidad.

La protección de los trabajadores, se encuentra presente en varias fracciones del Artículo que estudiamos, y presenta dos sentidos:

- En un primer aspecto, otorgando la salvaguarda al trabajador, emitiendo una serie de disposiciones sobre las condiciones en que deberá efectuarse todo trabajo: la jornada máxima de trabajo; la máxima jornada nocturna, la jornada máxima para los menores de catorce a dieciseis años; un día de descanso, por cada seis de labores; labores insalubres o peligrosas; trabajo

nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciseis años, y la protección de la mujer durante el embarazo.

- Se protege la retribución que los trabajadores deben obtener por la prestación de sus servicios, el salario. El salario mínimo no es susceptible de embargo, compensación o descuento. Se obliga el pago del salario en moneda de curso legal. También tenemos la preferencia en los casos de concurso o quiebra, de los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados, el último año y por indemnizaciones sobre cualesquiera otros, sólo será responsable el mismo trabajador, de las deudas contraídas por él a favor de su patrón.

El otro aspecto en que se orienta este principio de amparo al trabajador, es la nulidad de las cláusulas que sean contrarias a las disposiciones que el mismo Artículo 123 que la Constitución emite.

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- d) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, ocasionadas por el incumplimiento del contrato o por despedirse, de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

El principio de la igualdad en el Derecho del Trabajo, está contemplado a través del cristal del salario. En nuestra ley reglamentaria del multicitado artículo señala que: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual (Art. 86 de la Ley Federal del Trabajo).

La Constitución obliga a los patrones a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento dentro de la unidad económica de trabajo.

A través de este principio, la sociedad por conducto de los patrones, se encarga de elevar el nivel de capacidad del trabajador, dándole los medios necesarios para alcanzar este objetivo, obteniendo una repercusión directa en su empresa e indirecta para la colectividad, al contar con hombres más capacitados que la harán mejor.

El Principio de Dignidad y Salud de los Trabajadores:

Aquí se impone al patrón, la obligación de observar en sus establecimientos, las medidas sobre higiene y seguridad; tomar precauciones para prevenir accidentes; así como, para hacer que el trabajo se desarrolle en un marco de garantía para la salud y la vida y en su caso del producto de la concepción, como lo indica la Fracción XV hace responsable a los empresarios de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, debiendo en consecuencia pagar la indemnización correspondiente.

En otra de sus fracciones, indica que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y que comprenderá: seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar, aplicándose no sólo a los trabajadores, sino que amplía su radio a campesinos, a trabajadores no asalariados y a otros sectores sociales y a sus familiares.

El Principio del Equilibrio de los Derechos del Trabajo con los del Capital:

Este se deduce cuando por medio de la huelga lícita se consigue el equilibrio entre los diversos factores.

En su capítulo relativo a los caracteres del Derecho

del Trabajo, Mario de la Cueva dice:

Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en algunas de las cuestiones principales: Si las primeras fueron un Derecho impuesto al estado, por los propietarios para que les aseguran la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, las segundas son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores, según una fórmula que ya hemos propuesto. Esta característica, deshecho de una clase social frente a otra, resulta, más que en la Organización Sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. (7)

El Derecho del Trabajo, tutela a la clase trabajadora intentando armonizar dos fuerzas que están en distintos polos, pero que no necesariamente tienen que ser opuestos.

Desgraciadamente, la naturaleza humana, es inclinada a aprovechar las debilidades ajenas de los trabajadores, principalmente en forma individual, se encuentran evidentemente en desproporción de fuerzas, siendo aquí donde entra el principio del equilibrio de los derechos del trabajo con los del capital.

(7) Mario de la Cueva... Ob. Cit., Pág. 68

El Principio de Libertad en el Derecho del Trabajo:

Es verdad que no únicamente en el Artículo 123 Constitucional, encontramos este principio, también el Artículo 5º de la Constitución, lo contiene:

A ninguna persona, podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Se desprende de la norma anterior, que el hombre puede de acuerdo a una decisión personal, escoger la actividad que le permita obtener los medios para su subsistencia. Impone como requisito que esa actividad que él escoge esté dentro de la legalidad.

Se reafirma en este mismo artículo, que tratamos, aunque parece más bien encaminado a impedir la esclavitud del individuo, en su párrafo V, que dice:

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso

Habiendo visto en forma general los principios que establece la Constitución, pasemos ahora a los anunciados en la Ley Federal del Trabajo, contenidos en su Título Primero compuesto por diecinueve artículos.

Para estudiar los principios generales del Derecho del Trabajo, ayuda enormemente la sistematización que compone al mencionado título, pero no es únicamente en éste donde se encuentran los preceptos que buscamos, sino que para darles una forma más completa, hemos de resumir a los demás de la Ley que tienen una relación con las disposiciones de los primeros diecinueve artículos.

Es verdad que al buscar los principios rectores del Derecho Objetivo que se encuentran en el Artículo 123 de la Constitución, se allana la búsqueda de ellos en la Ley Federal del Trabajo.

Puesto que indudablemente son las mismas fuentes que orientan a una y a otra, nuestra tarea consiste en este apartado, en identificar los Principios Rectores del Derecho Objetivo que enumeramos anteriormente en este apartado; pero esta ocasión formando parte del contenido de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Los primeros que encontramos en la Ley de la materia, vienen tomados de la Mano si en la Constitución los encontramos separados aquí viene como uno sólo el que se señala:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El Principio que determina que las Normas del Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la Justicia Social; éste se descubre en el Artículo 2º, de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

Las normas del trabajo, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, nos da una idea sobre el camino que debemos seguir si queremos descubrir el sentido en que se encuentra el equilibrio buscando, cuando señala el objeto de la huelga en su fracción primera:

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital.

Con respecto a la Justicia Social, nos quedamos con la definición de Casa, para quien, "La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculada al bien común". (8)

(8) Absalón del Caso. Citado por De Buen L. Nestor. Ob. Cit., Pág. 74.

De aquí, deducimos que, el espíritu de éste, pretende que toda la Legislación del Trabajo busque dar al trabajador, las justas prestaciones que merece, al contribuir a la creación o al aumento de la riqueza.

El Principio de Libertad en el Derecho del Trabajo:

Es al mismo tiempo, una garantía individual para todos los residentes en México.

Se orienta en dos direcciones:

- Por una parte, es el derecho a trabajar en lo que cada quien prefiere y
- Por otra, a terminar una relación de trabajo según le convenga, sin que se le pueda obligar a permanecer en esa relación.

El texto de los Artículos 5º Constitucional y 4º de la Ley Federal del Trabajo, son muy similares, pero no idénticos, en este inciso vamos a referirnos por objeto del mismo, solamente al Artículo 4º de la Ley de la materia.

Este Artículo, consagra la libertad de trabajo de la siguiente manera:

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

La persona es libre para dedicarse: a la profesión, oficio o actividad que le acomode, siempre que sean lícitos; es decir, la libertad de trabajo, consistirá en la posibilidad que tiene el hombre, ya sea como individuo o como integrante de una sociedad, para escoger la profesión u oficio más apropiada a sus facultades y la obligación por parte del Estado de respetar y proteger su decisión.

El trabajo es un Derecho y un deber Sociales:

Lo recoge el Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo. Es éste un criterio ideal, no deja de ser una aspiración social legítima; el que toda persona que radique en México y reúna las condiciones para trabajar tenga un trabajo.

A esto, se traduce el Derecho a Trabajar; una aspiración legítima sin duda, pero de difícil cumplimiento, sobre todo en un país con las carencias del nuestro.

El deber de trabajar, es la obligación de que toda persona que radica en México y tenga capacidad para trabajar, lo haga. De esta manera contribuirá con su parte al desarrollo económico necesario que podrá crear más empleos.

Encontramos en nuestra Ley, dos normas que pretenden dar oportunidad a los trabajadores para obtener empleos:

Dentro del Capítulo de Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, dice el Artículo 154:

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna fuente de ingreso económico, tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

La estabilidad en el trabajo, según la doctrina, puede ser absoluta y relativa; en el primer caso, el patrón no podrá separar al trabajador sino mediante el pago de una indemnización que lo libere de la reinstalación.

Podremos considerar: que la estabilidad depende más del criterio del trabajador, quien podrá conservar su trabajo siempre que quiera y mientras no incurra en alguna de las causas "graves" de rescisión de la relación del trabajo que señala el Artículo 47.

El trabajo no es Artículo de Comercio, Exige respeto para las Libertades y Dignidad de quien lo Presta:

El Artículo 3º, contiene un gran ideal:

El trabajo no es Artículo de Comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Lo anterior complementa la razón de que el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

El Trabajo debe Efectuarse en Condiciones que Aseguren la Vida, la Salud y un Nivel Económico Decoroso para el Trabajador y su Familia

Dentro del mismo Artículo 3º tenemos que: "El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, para el trabajador y su familia".

En cuanto a la vida y la salud, la Previsión Social y el Seguro Social, se encargan en buena parte de dar cumplimiento a estas condiciones.

Lo que se ha prestado a muchas discusiones, es la cuestión acerca de lo que debe ser un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El maestro De la Cueva, dice que:

Una existencia decorosa, sólo puede darse, si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planes de la cultura, en forma que tanto

él como su familia, puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales. (9)

Obligación de los Patrones a Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los Trabajadores:

Dentro del mismo Artículo 3º, de la Ley, encontramos en el párrafo tercero:

Asimismo, es de interés social, promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Con este motivo, se ha incluido en la Ley Federal del Trabajo, el Capítulo llamado de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

La letra "F", del Artículo 153, precisa el objeto que persigue la capacitación y el adiestramiento:

I.- Actualizar y perfeccionar, los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II.- Preparar al trabajador para ocupar una

(9) Mario de la Cueva., Ob. Cit. Pág. 113 .

vacante o puesto de nueva creación.

III.- Prevenir riesgos de trabajo.

IV.- Incrementar la productividad y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

El objetivo de estas disposiciones, es claro. En pequeña escala toda Fuente de Trabajo y a gran escala toda Nación necesita de mejores hombres, de hombres preparados.

Vuelve aquí hacerse sentir el fundamento rector de las normas de trabajo, la Justicia Social.

Una Justicia Social, traducida en este caso, en una oportunidad para todos los trabajadores de prepararse, de acuerdo desde luego a las capacidades personales.

Por ello el Legislador, se preocupó por darles a los trabajadores, las herramientas necesarias para su superación, que va desde la alfabetización, pasando por la primaria y secundaria, hasta la enseñanza de la técnica especializada, para la moderna industria y la educación universitaria.

La Igualdad en el Derecho del Trabajo:

La igualdad es una aspiración de siempre entre todos los pueblos del mundo, desgraciadamente en muchos de ellos aún

en estos días, no es una realidad. En nuestro país, la igualdad se ha visto favorecida tal vez por el mestizaje que nos caracteriza. Es sin duda alguna esta aspiración de igualdad, uno de los objetivos principales de los movimientos revolucionarios por los que ha pasado nuestro País. En nuestra Constitución, su primer Artículo consagra la igualdad como la primera de las garantías individuales, en estos términos:

En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución.

Considera nuestra Carta Magna a todos los hombres, capacitados para ser titulares de los Derechos instituidos por ella.

El Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo lo recoge cuando dice que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores; por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El Artículo 5º, considera como una violación a las Normas de Trabajo, que se pague un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento; por un trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o en la misma jornada, por cuestiones de: edad, sexo o nacionalidad.

Contiene la ley, otras disposiciones encaminadas a conseguir la igualdad, como la que nos habla de las condiciones de

trabajo en el Artículo 56.

Las condiciones de trabajo, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Contiene otra disposición más, referida a los trabajadores de confianza. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, deben ser proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no pueden ser inferiores a las que existan para trabajos semejantes, dentro de la misma empresa o establecimiento.

El Derecho del Trabajo es de Orden Público:

Dentro de los fundamentos es éste uno de los más importantes. Es verdad, que el tema se presta a múltiples disertaciones de tipo filosófico, sin embargo, éste que se encuentra contenido en el Artículo 5º, de nuestra Ley, es en cambio, bastante concreto.

Es el Orden Público la situación social que se traduce en el respeto a la imperatividad establecida por la Ley. Se dice que toda Ley, es de Orden Público, porque debe tener como finalidad el mantenimiento de la paz a través de la Justicia, que

es a su vez, el fin del Derecho.

Cuando se dice que las Normas de esta Ley, son de Orden Público, debemos entender que se refiere a que deben ser respetadas por Gobernantes y gobernados, aquéllos vigilando su cumplimiento y éstos no celebrando contratos o convenios que las contravengan, entendiéndose que en el caso de que así lo hicieran serán consideradas nulas y se registrarán por la Ley o las Normas supletorias.

Lo que hemos venido manejando, predispone para que no se pacten condiciones contrarias a los Derechos mencionados en las 13 Fracciones del citado Artículo 5º.

Las siguientes referidas a la niñez y a la jornada de trabajo:

- Contratar como trabajadores a menores de catorce años;
- Permitir que los trabajadores menores de dieciseis años, laboren horas extras, realicen trabajo nocturno industrial o trabajen después de las veintidos horas.

Estipulaciones que contravengan a la jornada de trabajo como las que a continuación referimos:

- Una jornada mayor que la permitida por la Ley;

- Una jornada que sea inhumana por lo notoriamente excesiva, según la naturaleza del trabajo que se preste. Decisión que se deja a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Condiciones perjudiciales al salario: en primer lugar, un salario inferior al mínimo; un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la Fracción VI del mismo; señalar un plazo mayor de una semana para pagar el salario a los obreros; pagar un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma Empresa o Establecimiento, por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo, o la misma jornada, por razones de edad, sexo o nacionalidad.

Cláusulas que ordenan el pago del salario; en un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tiendas, a menos que se trate de los trabajadores de esos lugares. Así como cláusulas que obliguen a los trabajadores a obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

Por último acuerdos que faculten al patrón para retener el salario por concepto de multa.

Siguiendo el objetivo de este capítulo, a continuación analizaremos en el siguiente apartado los principios rectores del derecho adjetivo laboral contenidos en la Ley Federal del Trabajo en su parte de derecho procesal.

B) Principios del Derecho Adjetivo.

Toda rama del Derecho, tiene Principios y Fundamentos esenciales por los cuales se rige y el Derecho Procesal del Trabajo no es una excepción, por consiguiente se basan en una serie de fundamentos.

En este trabajo, se estudian cuales son los principios rectores del proceso, señalándose en primer término los del Derecho Procesal Civil, cuyos orígenes se remontan de muchos siglos atrás; sin embargo, queremos dejar asentado que el Derecho Procesal del Trabajo, es una disciplina autónoma, que no admite supletoriedad del Derecho Común a partir del año de 1970, en que conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente, se suprimió esa supletoriedad, en efecto, el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el Artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Al no admitir ya la intervención del Derecho Común que la antigua Ley sí admitía, se logra la autonomía plena del Derecho Procesal del Trabajo, que se encuentra regulado por sus propias Instituciones y se funda por consiguiente en sus propios

principios.

Si en el Derecho Común la Justicia es ciega, en el Derecho Laboral no lo puede ser.

El maestro Trueba Urbina, considera que en la Nueva Ley Federal del Trabajo, se consagran Principios Procesales burgueses y al respecto dice: "Que en el dictamen de la Cámara de Diputados, aprobado por ésta y por el Senado, se establece para el Proceso Laboral el tradicional Principio Procesal burgués de paridad procesal como puede verse enseguida:

Se modifica sustancialmente la Fracción II del Artículo 731, con el objeto de mantener el Principio de la Igualdad de las partes en el proceso. Esta modificación, que no perjudica a los trabajadores respeta el principio de paridad procesal".
(10)

La Fracción II, como está en el Artículo de la Iniciativa, facilita particularmente a los trabajadores la prestación de sus demandas, otorgándoles la posibilidad de escoger entre las diversas juntas que puedan tener jurisdicción sobre la relación de trabajo. Pero como en el precepto no se dan las mismas

(10) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba.- Nueva Ley Federal del Trabajo. 6a. edición.- Edit. Porrúa Méx. 1976. Págs. 382-383

facilidades satisfactorias, la modificación tiende a eliminar las diferenciaciones de "TRABAJADOR" y "PATRON", cuando son actores e igualar la situación simplemente desde el punto de vista del ejercicio de la acción:

Elimina esa desigualdad procesal y enmarca el precepto dentro de los Principios Constitucionales respectivos.

Señala el maestro Alberto Trueba Urbina, que el proceso laboral consta de seis principios rectores que son:

a) Dispositivo.- Que impone a las partes el deber de estimularlas a Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del Trabajo, esto es, se requiere el ejercicio de la acción procesal, que impulsa la función jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo.

b) Informalista.- Que hace derivar el hecho de que el Derecho Procesal del Trabajo, no es formalista, como el Derecho Procesal Civil del Trabajo, no es formalista como el Derecho Procesal Civil del Trabajo, no es formalista como el Derecho Procesal Civil y de que la simplicidad y la sencillez son las características del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para facilitar el acceso a los trabajadores a los Tribunales Laborales, consideran que la ciencia del proceso laboral, ha dejado de ser el arte de las formas a lo que necesariamente

requiere la garantía del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre iniciativa de las Juntas contrariando el Principio de la Jurisdicción rogada, al intervenir conciliadoramente en los conflictos del trabajo.

c) Oralidad.- Este principio en el proceso del trabajo se manifiesta que es el más moderno de los procesos, en atención de que la mayor parte de las actuaciones se realizan en forma oral, lo que se confirma con la disposición de la ley que faculta al Presidente o auxiliar y a los representantes de los trabajadores y los patrones para interrogar libremente a las personas, carear a las partes entre sí o con los testigos y a estos unos con otros. La Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

d) Publicidad.- Que considera el maestro muy saludable porque el Artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso "los que presencian las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes de las personas que intervienen en el proceso: testigos y peritos, así como de los miembros del Tribunal del Trabajo. La presencia del público en las audiencias, es muy conveniente para la buena marcha de la administración de la Justicia Laboral, pues el temor es lacensura, provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proce-

so e influyen en la elevación del grado de ecuanimidad entre los jueces del trabajo, quienes para mantener su responsabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la Ley, de este modo todos tratarán de cumplir con sus deberes jurídicos para causar buena impresión en la opinión pública.

e) Concentración.- Que conforme al maestro, consiste en que la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

"Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta Ley, se resolverá juntamente con el principal, a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promueven después de dictado el laudo. Es estos casos, la Junta Podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuenta separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas, dictará resolución".

f) De la apreciación de las pruebas en conciencia.- Principio que deriva del Artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, si no pareciendo los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia". (11)

(11) Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Teoría integral, Editorial Porrúa, S.A. 1ª Edición, México, 1971. Págs. 336 a 341.

El maestro Trueba Urbina, en los principios que hemos mencionado anteriormente, señala el principio de informalidad en los procesos laborales que contrasta claramente con los procesos Civiles. En el proceso laboral no se exige formalidad alguna para que determinadas actuaciones en tanto que en el Proceso Civil, cada actuación tiene su forma precisa por lo cual dicho procedimiento es formalista en exceso, debiendo de cumplirse sus formalidades en todo momento. El hecho de que un procedimiento formalista da lugar a un mayor número de recursos o de procesos impugnativos que retardan la solución final en su juicio, por lo cual la carencia de formalidades en el proceso, evita las argucias ilegales "chicanas" tan frecuentes en nuestro medio.

El maestro Trueba Urbina, también señala como un Principio Rector del Proceso Laboral que no se encuentra comprendido dentro de los principios rectores del Proceso Civil y es el principio de que las pruebas deben rendirse a verdad sabida apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido a conciencia, este sistema de libre apreciación de las pruebas es todo lo contrario a los sistemas que imperan en el Proceso Civil, en el cual se tiene el sistema de tasación de las pruebas, el sistema de libre apreciación de las pruebas y el sistema mixto, que conjuga o combina los dos sistemas antes mencionados. (12)

(12) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit., Pág. 342.

En el sistema de tasación de las pruebas, el Juez, sólo puede darle a ellas el valor que cada prueba la Ley le da en forma específica sin entrar a analizar los motivos por los cuales alcanzan ese valor, bastando únicamente que tal prueba tiene el carácter de plena, por así disponerlo expresamente la Ley. En el sistema de Libre Apreciación de las pruebas, el Juez hace uso de la facultad diferencial que le concede la Ley y de su libre arbitrio, dándole a cada prueba el valor que le corresponde haciendo un enlace lógico entre las pruebas y los hechos que con ella se quisieran acreditar debiendo razonar previamente los motivos por los cuales llegó a determinada convicción. El sistema de valoración de las pruebas mixto, tasa el valor de ciertas pruebas y el deja al Juez, facultad para valorizar los mismos conforme a su prudente arbitrio, siendo este sistema, el que se utiliza el Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito y Territorios Federales, al determinar que por ejemplo, los documentos públicos, la confesión expresa, las presunciones legales, hacen prueba plena, en tanto que las declaraciones de los testigos en los dictámenes periciales quedan a su prudente arbitrio. En materia laboral, no existe ninguna regla para apreciar las pruebas si no que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben llegar a conocer la verdad sabida, apreciando las pruebas en conciencia.

El maestro Armando Porras y López, señala como principios que rigen el Proceso del Trabajo diciendo que los mismos, son los siguientes:

- a) Principio dispositivo
- b) Principio de impulsión del proceso
- c) Principio de la informalidad en el proceso
- d) Principio de concentración
- e) Principio de inmediación o inmediatez del proceso.
- f) Principio de Publicidad
- g) Principio de apreciación de las pruebas en conciencia (12)

El maestro Armando Porras y López, como puede verse, cita en esencia los mismos Principios que el maestro Trueba Urbina, señalando que el Proceso Laboral, es un proceso de forma diferente el sentido que el Maestro Trueba, le da a la expresión de informal. Porras hace la relación de que el Proceso puede ser oral, escrito y mixto y sitúa el procedimiento laboral como un procedimiento mixto, pero predominado en el aspecto oral, de ahí la coincidencia con el maestro Alberto Trueba Urbina.

El Derecho Adjetivo Laboral, tienen su origen y fundamentación, en las Fracciones XX, XXI y XXII, del Artículo 123 Constitucional, que establece lo siguiente:

(12) Armando Porras y López.- Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo. Texto Universitario, S.A. México, D.F. 1971. Págs. 193 a 200

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

Si el patrono se negase a someter sus diferencias de arbitraje o aceptar el leudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte de conflicto.

Esta disposición en los casos de las acciones consignadas en la Fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de trabajo.

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La Ley, determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el Contrato, mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono, no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. (14)

El Artículo 123 Constitucional, fue un artículo no previsto que surgió de la discusión del Artículo 5º Constitucional, el día 26 de Diciembre de 1917, fue presentado a su discusión

(14) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión XLVII Legislativa 1968, Págs. 307 y 308

por parte de la comisión redactora que en él sólo se estipulaba en forma limitativa o relativa al trabajo puesto que dicho proyecto en su cuarto párrafo decía:

El Contrato de Trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año y no podrá excederse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil. La jornada máxima de trabajo, no excedera de ocho horas aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece el descanso Hebdomadario.

Este dictamen que no satisfacía el anhelo de los constituyentes, dió lugar a que catorce diputados se inscribieran en contra del mismo, con el propósito de mejorar las garantías de los trabajadores.

Los oradores se dedicaron a dar un panorama realista de la situación económica de los trabajadores en el País y de la explotación de que eran víctimas, recalándose primordialmente la explotación que había en los talleres de aquella época, no sólo para los hombres, sino también para las mujeres, y para los menores, el mal trato que padecían, el horario de trabajo que era de sol a sol sin obtener más descanso que el del necesario para ingerir los alimentos y bajo condiciones insalubres.

Se citó por parte del Diputado Porfirio del Castillo, el comentario que hacía don Ignacio Ramírez, Constituyente de

1857 que:

Hablar de contratos entre el propietario y el jornalero, es hablar de un medio para asegurar su esclavitud.

Fue un clamor general, por parte de los Diputados al Congreso Constituyente el de que era necesario establecer en la Constitución, todas las reformas sociales que fuere necesarias para garantizar los derechos a los trabajadores, refiriéndose el Diputado Gravioto a la mención del Diputado Lizardi, quien había rechazado también el párrafo relativo al número de horas de trabajo, diciendo que lo quedaba al Artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo; comentado por el licenciado Gravioto que:

Pero si, como no lo esperó la Asamblea y la Comisión insiste en dejar el Artículo 5º la cuestión del trabajo, en ese caso, señores, sólo pido que exijáis que esas bases se concreten a pesar de que están en contra de mi criterio y el de mis amigos porque nosotros también buscamos la seriedad técnica; entonces declaró que a pesar de todo, los renovadores, votaremos aquí el Artículo 5º aunque al Cristo le pongamos las pistolas a que se refería el señor Lizardi, aunque le pongamos las polainas y el "treinta", "treinta", a que se refiere el señor Von Veisen y aunque lo completemos con las "CANANAS" y el "Paliacate Revolucionario", aunque profanemos la figura del divino Nazareno no haciéndolo ya un símbolo de redención, sino un símbolo de revolución, con tal de que este Congreso Constituyente haga algo práctico y efectivo en beneficio del obrero con el fin de que el Congreso cumpla con uno de los más sangrados y altos deberes de esta gloriosa Revolución

Mexicana". (15)

Con motivo de todas estas discusiones y el deseo de que se estableciera la necesidad de consagrar en la Constitución los derechos mínimos de los trabajadores, dió como resultado que se retirara dicho proyecto y de que existía cámara, se formulara bajo la presidencia del ingeniero Pastor Rovaix, se formó el proyecto del Capítulo llamado "Trabajo y Previsión Social", que habría de convertirse en el Artículo 123 Constitucional.

Al presentar este proyecto a la Asamblea constituyente, se dijo al respecto de nuestra materia o sea en relación al proceso laboral lo siguiente:

“Sabido es cómo se arreglaban las desaveniencias suscitadas entre patrones y los trabajadores del País, se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público, se despreciaría en el acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y como consecuencia con los principios seculares que los inspira, se desentiende que manifiesta inferioridad del trabajador respecto de los principios al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso registrar sobre esta materia y cuidar que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean terminables ni onerosas las diligencias: la

(15) Félix F. Palavicini. Historia de la Constitución de 1917. Génesis. Integración del Congreso. Debates Completos. Texto íntegro y Reformas Vigentes. Tomo I México, D.F. Pág. 301

conciliación y el arbitraje, satisfacen mejor que la intervención judicial, esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema¹⁶. (16)

El Congreso Constituyente, determinó que los conflictos entre obreros y patrones, ya no fueran resueltos por los tribunales del orden común, toda vez que hasta esa fecha los tribunales del orden común, beneficiaban la totalidad de los casos a los patrones debido al sistema en que el desarrollo el Proceso Civil y de acuerdo a los Principios de paridad procesal y de justicia apegada a normas rígidas.

El Artículo 123 Constitucional, aprobado por unanimidad de 163 votos quedando en esta forma establecido en una constitución de carácter burgués, las garantías sociales. Por primera vez en la historia del Derecho Constitucional, se agregaba a una constitución liberal un capítulo consagrado a las garantías sociales, rompiéndose en esta forma la costumbre de que las constituciones liberales, se componían de sólo dos partes:

UNA DOGMATICA Y OTRA ORGANICA

En esta forma, se creó el Derecho Procesal del Trabajo, en nuestro País y los principios que le dieron base, derivados todos ellos de la injusta explotación del hombre por el hombre.

(16) Ob. cit. 322

CAPITULO II

EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- A) Antecedentes Históricos
- B) Naturaleza Jurídico
- C) Objeto
- D) Definición

CAPITULO II

EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

A) Antecedentes Históricos

Roma en la Antigüedad y Comienzos Imperiales (siglos II y II A.C.)

En este período, Roma era un país eminentemente agrícola, sólo los ciudadanos podían ser propietarios de la tierra de cultivo; detestaban el poder económico y político y miraban con desprecio el incipiente trabajo industria y artesanal que dejaban en manos de los esclavos.

En los años que preceden al principio del régimen capitalista agrícola, infiltrado en Roma desde Oriente, se crea el Comercio como industria separada, limitada al principio a los productos agrícolas y extendida luego a las manufacturas confeccionadas en Roma y sus dominios, de donde viene inicialmente el impulso industrial que Roma capta y aprovecha. (17)

La relación laboral del esclavo en Roma:

El esclavo en la familia campesina romana, era considerado como un miembro más de dicha familia. Fámulas - Familia,

(17) José Pérez Leñero: Teoría General del Derecho Español. Madrid, 1948. pág. 370.

se dice del conjunto de individuos sometidos al poder del jefe de la casa, sin distinción alguna.

Posteriormente se modificó el concepto al diferenciar a los Liberi de los Servi, como consecuencia de la institucionalización de la mancipatio como figura jurídica. Traslado de las cosas mancipi (cosas que son propiedad del pater familias único facultado para ejercer la patria potestad).

Utilizando la palabra familia como sinónimo de pecunio o patrimonio. Ello fue efecto del enorme número de esclavos que obtuvieron de sus numerosas conquistas. (18)

El trabajo del esclavo, parte y fruto, pertenecía en absoluto al dueño y señor, por imperativo de ese mismo derecho de propiedad y así no sólo el fruto de la actividad industrial y manual del esclavo, sino de toda actividad intelectual, comercial y aún natural y fisiológica pertenecían al dueño, todo lo que adquiría el esclavo, entraba sin mandato especial en el patrimonio del dueño, prescindiendo de la voluntad de las partes en el negocio, es decir, que su actividad no era tan sólo objeto de derecho de propiedad, sino un instrumento de acción jurídica y económica, sin voluntad ni capacidad jurídica en manos del señor. (19)

La institución del peculio en época pretoriana, permitió al esclavo contratar con terceros, pudiendo el dueño comerciar con el peculio entregando al esclavo y éste con el exceso de

(18) José Pérez Leñero, Op. cit., pág. 372.

(19) José Pérez Leñero, Op. cit., pág. 374.

las ganancias, podría obtener su libertad. Indirectamente se pagaba el esclavo y su trabajo.

Séneca nos habla de tiempos de Nerón y nos dice:

Existía el magistrado encargado de recibir las quejas de los esclavos elevadas contra los excesos de sus dueños y si éstos resultaban culpables, podían ser obligados a la venta del esclavo en condiciones no onerosas para el comprador.

A partir de este momento, empezamos a notar humanizantes en la relación de los hombres.
(20)

La relación de trabajo en el trabajo del Liberto.

(Operae Liberti e Ingenui (época clásica)

El liberto y el Obsequium Que (estar siempre presto y preparado), era un estado de obediencia indeterminada para cualquier cosa al que estaba sujeto el Operae Liberti.

Estaba jurídicamente obligado a prestar sus servicios en forma gratuita por efecto de la munumisión.

Los Ingenui Alieni Juris. Sometidos a la patria potestad por nacimiento, mancipi o adopción, eran incapaces jurídicamente de contratar por sí, por lo que el pater familias, disponía del del trabajo y productos del mismo. (21)

(20) José Pérez Leñero, Op. cit., pág. 378.

(21) José Pérez Leñero, Op. cit., pág. 382.

En la especificatio el trabajo del especificante, hacia propiedad de éste la Nova Species. Aunque conceptuadas como accesión la pintura, la escritura, etc., hecha sobre materiales ajenos, tenía para muchos juristas en aquella época el mismo valor adquisitivo. Este mismo principio rige para la percepción de los frutos ya desde los primeros años del imperio, con la inspiración sin duda de la tesis proculeyana de las especificatio de que el fruto es producto de la actividad laboral del cultivador a quien aquel pertenece y según estas ideas se desarrolla la doctrina clásica de la posesión de buena fé y su derecho a la percepción de los frutos.

El mismo fundamento tiene la evolución del derecho real de superficies en su primera etapa dominado por el derecho absoluto del propietario del suelo y basada más tarde en este valor adquisitivo del trabajo de quien ha edificado.

La locatio conductio

La locatio - conductio romana, no tiene un equivalente exacto en el Derecho moderno. Es una figura que dentro del Derecho actual, comprende varios contratos distintos. En materia laboral encontramos los siguientes:

- a) Locatio Conductio Operarum: El contrato de trabajo o locatio conductio operarum, por el cual el locator se obligaba a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo a

cambio de cierta remuneración periódica de dinero.

- b) Locario Conductio Operis: El contrato de obra o locatio conductio-operis, por el cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado. (22)

El denominador común de estos contratos, era proporcionar temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

La unión entre el arrendamiento y el contrato de trabajo, quizá no encuentre sus raíces en la consideración de que el obrero da en arrendamiento su fuerza física, sino en la posición del cliente, persona libre pero subordinada a alguna gran familia, que trabaja para ésta y recibe, como parte de la compensación respectiva, el derecho de vivir en una casa perteneciente a la familia en cuestión. (23)

La figura de locatio-conductio-operarum correspondía al moderno contrato de trabajo a causa del fenómeno de la esclavitud, dicho contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma. Esto se debe también a las circunstancias de que la línea divisoria trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, con lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como contrato de trabajo, eran para el jurista romano contratos de obra.

(22) Guillermo Florist Margadant. El Derecho Privado Romano. México, 1960. pág. 410.

(23) Guillermo Florist Margadant. Op. cit., pág. 417.

Observamos que los romanos excluían del contrato de trabajo los servicios liberales, es decir, servicios altamente calificados de carácter científico o artístico, también en el Derecho Moderno, solemos hacer esto, ya que faltan los antiguos elementos de dependencia económica y sujeción a la dirección técnica de un patrón, que pecualiarizan el contrato de trabajo. Según veremos el Derecho Romano, incluía la prestación de tales servicios en el contrato de mandato, creando para ellos dentro de éste, la categoría ligeramente anómala de mandato remunerado:

Todavía en el Derecho Moderno encontramos con frecuencia que la línea divisoria entre el contrato de trabajo y el mandato no es siempre muy clara e inclusive, ante la Suprema Corte se ha alegado en diversas ocasiones que por ejemplo, los gerentes de sociedades anónimas no deben recibir la protección del Derecho Obrero, ya que no son más que mandatarios del Consejo de Administración. De este modo, el contrato de trabajo centa, desde la época tomada, con zonas de transición a los contratos de mandatos y de obra. (24)

Por esta incorporación del contrato de trabajo en la *Locatio Conductio*, el Código de Napoleón y los diversos códigos inspirados en él, reglamentaron el trabajo de criados y obreros junto con el contrato de obra, bajo el título de "arrendamiento". En México, la legislación del primer Código Civil (1870) reconoció en la exposición de motivos, que "parece un atentado a la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales".

(24) Guillermo Florist Margadant, Op. cit., p. 415.

Por tanto, desde 1870 se separaron en México el contrato de trabajo y el arrendamiento. Sin embargo, los contratos de trabajo y de obra permanecieron juntos. A consecuencia de la Revolución Mexicana, el contrato de trabajo salió finalmente del Código Civil. De este modo, se separaron en el Derecho Mexicano, en dos etapas, tres contratos que, durante dos milenios habían sido compañeros de viaje.

La *Locatio Conductio Operis* o contrato de obra, se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de servicios y el de aquel, el resultado de un trabajo.

En la *locatio Conductio Operis*, el locator era el que encargaba la obra y el conductor el que la ejecutaba, de modo que en esta rama de la *locatio-conductio* era precisamente el conductor quien recibía la merx y no el locator como en otras formas de este contrato.

El conductor respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra, de su dolo y de su culpa, grave o leve. El Locator respondía de los vicios del material que hubiera entregado. (25)

(25) Guillermo Florist Margadant. Op. cit., p. 416.

El Arrendamiento:

El arrendamiento es un contrato por el cual una persona se compromete con otra a procurarle el goce temporal de una cosa o a ejecutar por ella cierto trabajo mediante una remuneración en dinero llamada "merces". El que se obliga a suministrar la casa o trabajo es el locator; hace una locatio y tiene contra la otra parte la acción locate o exlocato. El que debe el precio del alquiler, o merces, toma el nombre de conductor. (26)

Los romanos distinguían dos clases de arrendamiento:

- a) El arrendamiento de cosas: locatio rerum.
- b) El arrendamiento de servicios: locatio operarum y operis.

Del arrendamiento de servicios:

"Se distingue la locatio operarum y la locatio operis:

Hay locatio operarum cuando el locator, en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que le debe las merces, le presta servicios determinados. Todos los servicios no podían ser indistintamente objeto de arrendamiento, hay que excluir aquellos que por su naturaleza no son susceptibles de ser valuados en dinero. De este número son los operae liberales. Se admite sin embargo, que estas personas podían recibir una remuneración pero se llamaba honorarium.

(26) Eugène Petit. Tratado Elemental de Derecho Romano. México, 1971, pág. 401.

Hay locatio operis cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte la tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo. Llaman locator al que entrega la cosa y conductor al que debe ejecutar el trabajo. Resulta de ello que el locator es quien paga la merces y el conductor quien la recibe.

Que haya locatio operarum u operis, el contrato obliga a una de las partes a prestar los servicios prometidos; a la otra a pagar la merces convenida. (27)

De lo anterior, concluimos que en la antigua Roma, no se tenía una clara diferenciación entre el contrato de trabajo y otro tipo de contrato, como son el arrendamiento y el de mandato. Esto trajo como consecuencia, que todos los países con inspiración jurídica romanista, adolecieran del mismo defecto durante períodos más o menos largos. México, con su moderna legislación laboral, superó este escollo desde principios de siglo.

Antecedentes Directos de Nuestra Legislación Laboral:

Durante la época precortesiana, la sociedad mexicana se encontraba dividida en dos estratos: el de la gente común, en la que recaía todo el peso del trabajo; en este estrato se encontraban los esclavos, los cuales tomaban esta condición por venta, deudas o trofeo de guerra. El otro estrato, el de los señores, estaba representado por los Guerreros, Comerciantes, Sacerdotes y Nobleza.

(27) Eugène Petit. Op. cit., p. 401.

Guerreros y Sacerdores se dedicaban a las labores de las armas y del culto religioso; los comerciantes prestaban servicios y la nobleza no realizaba ninguna actividad productiva.

En la época colonial, persiste la esclavitud como sistema de explotación del hombre y de la tierra. La industria que era precaria estaba organizada en gremios de artesanos, con todas las características propias de los regímenes corporativos limitados de las sociedades europeas.

Es hacia el año 1680, cuando España, a instancia de los misioneros evangelizadores de los indios de Nueva España, expide las Leyes de Indias con la que se trata de proteger a los aborígenes americanos. Con las ordenanzas dictadas entre 1561 y 1746, se trataba de resolver conflictos de carácter industrial, pero indirectamente al reglamentar la industria, se empezaba a proteger a los trabajadores de la ambición desmedida de los patrones conquistadores, ambiciones que atentaba contra los principios cristianos y que tanto inquietaban a los misioneros de la época.

En las Leyes de Indias, se reconoce la calidad de "humanos" a los aborígenes, se reglamenta el trabajo en lo relativo a horario y días de descanso (un día de descanso a la semana como lo dicta la tradición cristiana).

Durante el Imperio el Archiduque Maximiliano de Hapsburgo suscribe el Estatuto Provisional del Imperio en el que, en su

Capítulo Titulado "LAS GARANTIAS INDIVIDUALES", en sus artículos 69 y 70, prohíbe los trabajos gratuitos y forzados, reglamentando también la temporalidad del trabajo. El 1º de noviembre de 1865, expide la Ley del Trabajo del Imperio en la que señala horas de trabajo y días de descanso obligatorio.

Como posteriormente veremos, las condiciones del trabajador en estas épocas eran sumamente angustiosas, se le explotaba al máximo y se le remuneraba de tal manera que sus percepciones fueran lo estrictamente suficientes para no perecer.

Genésis del Moderno Derecho México del Trabajo:

El movimiento social de principios de siglo, reivindicatorio de las clases trabajadora y campesina, se declara en contra del Porfirismo con representantes como Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio Villarreal, Juan Sarabia, Rosalío Bustamante y Librado Rivera, con el documento más importante de la época:

"El Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano".

Suscrito en San Luis Missouri el 10 de Julio de 1906, en sus principales artículos declara:

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la genera-

lidad del país, en la que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.
24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que presten seguridad a la vida de los operativos.
26. Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.
27. Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo.
28. Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.
31. Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo: prohibir y castigar el que se imponga multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de yara.
32. Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros,

no permitir en ningún caso, que los trabajadores de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical.

Estos artículos son un claro indicativo de la situación social que prevalecía en México; revelan la condición de sometimiento de las clases obrera y campesina y como efecto de ello surge la acción obrera organizada políticamente. (28)

La dictadura porfiriana no prohibió formalmente la coalición. Sin embargo, en la práctica, sus realizaciones más trascendentales como fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco, fueron reprimidas a sangre y fuego.

Don Francisco I. Madero al redactar el Plan de San Luis con fecha 5 de octubre de 1910, en su artículo 7º, señaló el día 20 de noviembre del mismo año para que estallase la revolución en contra de Porfirio Díaz. Posteriormente resulta electo Presidente y expide el decreto de fecha 13 de diciembre de 1911, creando la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajador.

(28) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1970, pág. 4.

Auspició la elaboración del contrato y tarifas de la Industria Textil, en 1912, resolvió más de 60 huelgas en favor de los obreros, y el 25 de septiembre de dicho año, envía al Congreso de la Unión la Iniciativa de la Ley que crea el impuesto sobre lienzos y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores del ramo textil, mismos que se han destacado por su capacidad combativa. (29)

Revolución Constitucional

Francisco I. Madero y José Ma. Pino Suárez, Presidente y Vice-Presidente respectivamente, son asesinados el 22 de Febrero de 1913, surge Venustiano Carranza como líder del ejército constitucionalista en contra del usurpador Victoriano Huerta. Signa el Plan de Guadalupe el 26 de Marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe, Coah., su ideario se plasma en el discurso pronunciado en el Salón de Cabildos de Hermosillo, Son., el 24 de Septiembre de 1913.

Pero seapa el pueblo de México, que terminada la lucha social, la lucha de clases, queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas; tendremos que removerlo todo, crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada ni nadie podrá evitar. (30)

El lazo establecido entre Venustiano Carranza y la clase

-
- (29) José C. Valdéz. Imágen y Realidad de Don Francisco I. Madero. México 1963. pág. 224.
- (30) Juan Barragán Rodríguez. Historia del Ejército y de la Revolución Mexicana. México, 1896, pág. 215.

obrero, se instaura en forma indisoluble en la denominada Casa del Obrero Mundial. Allí se suscribe el documento que crea los batallones rojos defensores de la Revolución y por el cual el gobierno se comprometió a expedir leyes en favor de los trabajadores. El histórico documento dice:

- 1a. El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución expresada por decreto del 12 de Diciembre del año próximo pasado, de mejorar por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para aquella resolución.
- 2a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible, el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la Revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del Gobierno Constitucionalista, ya para combatir a la reacción.
- 3a. Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el Gobierno Constitucionalista atenderá con la solicitud que hasta hoy ha empleado, las juntas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo.
- 4a. En las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista y a fin de que este quede expedito para atender las necesidades de la campaña, los obreros se organizarán de acuerdo con el comandante militar de cada plaza para el resguardo de la misma y la conservación del orden.

En caso de desocupación de poblaciones, el Gobierno

Constitucionalista, por medio del comandante militar respectivo, avisará a los obreros su resolución proporcionándole toda clase de facilidades para que se reconcentren los lugares ocupados por las fuerzas constitucionales.

El Gobierno Constitucionalista, en los casos de reconcentración auxiliará a los obreros, ya sea como remuneración de los trabajos que ejecuten, ya a título de ayuda solidaria, mientras no se les proporcione trabajo, con objeto de que puedan atender las principales necesidades de subsistencia.

5a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, formarán listas en cada una de las poblaciones en que se encuentren organizados y desde luego en la Ciudad de México, incluyendo en ellas los nombres de todos los compañeros que protesten cumplir con lo que dispone la Cláusula 2a. Las listas serán enviadas inmediatamente que estén concluidas, a la primera jefatura del Ejército Constitucionalista, a fin de que ésta tenga conocimiento del número de obreros que están dispuestos a tomar las armas.

6a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República y del obrero mundial hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la Revolución ya que éste hará efectiva para las clases trabajadoras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupaciones.

7a. Los obreros establecerán centros y comités revolucionarios en todos los lugares que juzguen conveniente hacer primero. Los comités, además de la labor de propaganda, velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la causa Constitucionalista.

8a. Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y los obreros que prestan servicios de atención o curación de heridos u otros semejantes, llevarán una sola denominación, ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones. Todos tendrán la denominación de Rojos. (31)

La Revolución Constitucionalista se transformó en Revolución Social a fin de obtener el bienestar y progreso del pueblo mexicano, como se revela en los dos importantes documentos que se han transcrito y por hechos reales, entre estos, el muy significativo de convocar a un Congreso Constituyente que convirtiera en mandato jurídico las promesas de la Revolución y el presupuesto social de la Revolución originó un nuevo Derecho, más humano y más justo. (32)

La Revolución Constitucionalista, lleva en su seno un transfondo de naturaleza social. Presagia la Revolución proletaria en el devenir histórico de nuestro pueblo y toda esta gesta culmina en la Constitución de 1917, en la que el Derecho mexicano del trabajo, queda incluido en la Norma Social Constitutiva de la República, es elevado al más alto rango jurídico, dignificando, protegiendo y reivindicando el anhelo de la clase trabajadora.

(31) Alberto Trueba Urbina. Op. cit., pp. 29 y 30.

(32) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Edición Botas. México, 1950, pp. 97 y s.s.

B) Naturaleza Jurídica

Elementos de existencia de los contratos en general:

I. El Consentimiento

II. El Objeto

Guillermo Cabanellas califica al contrato de trabajo como "el menos contrato de todos los contratos". Nos dice que de acuerdo con Ripert, este contrato rebasa plenamente el tipo clásico de los contratos; añade que es semilegal o semicontractual, puesto que solo necesita la declaración de voluntad para que adquiera plena eficacia. (33)

El Consentimiento

Es el acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear, transferir o modificar o extinguir derechos y obligaciones y puede ser manifestado en forma expresa o tácita.

La Constitución en su Artículo 5º, señala expresamente que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; de donde concluimos que la voluntad del trabajador, siempre deberá manifes-

(33) Guillermo Cabanellas. Introducción al Derecho Laboral Buenos Aires. Tomo II, pág. 82.

tarse con excepción de los trabajos que la misma Constitución señala como forzosos.

El Artículo 21 de la nueva Ley Federal del Trabajo, prescribe:

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que recibe.

En el caso de los contratos colectivos de trabajo, en los que el patrón contrata a través del Sindicato y se obliga a separar al trabajador por haber causado baja en éste, la voluntad del patrón está expresada desde el momento de la firma del contrato colectivo.

Los efectos del acuerdo de voluntades se establecen en el contrato de trabajo y se producen si no contiene elementos que contradigan las prestaciones prescritas por la Constitución y la Legislación Laboral. De presentarse este caso, las cláusulas relativas se tendrán por no puestas y en su lugar regirán las normas laborales vigentes. En caso de que no haya contrato escrito, el acuerdo de voluntades se regirá por el Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo. (Se imputa al patrón la falta de formalidad y se dejan a salvo los derechos laborales del trabajador).

El consentimiento, siendo un elemento de existencia

del contrato para que tenga vida plena, necesita reunir ciertos requisitos como son:

La pluralidad de sujetos; la capacidad para contratar; la voluntad libremente declarada. Al no reunirse estos requisitos, se puede estar frente a una declaración de voluntad viciada, ya sea por error, dolo, mala fé, violencia intimidación, que en general son explicados en el Derecho del Trabajo en la misma forma que en el Derecho Común.

La doctrina clásica del Derecho de las Obligaciones sufre evidentes e importantes modificaciones.

En el campo del Derecho del Trabajo, se reduce el área del libre consentimiento. El esquema fundamental del contrato, o sea la existencia y conjunción de las voluntades, es sometido a restricciones en cuanto ha de cumplir una serie de condiciones fijadas por la norma objetiva. El acuerdo contractual, cumplidos los mínimos establecidos por la Ley, es obra de la voluntad de las partes y el contenido económico se determina también en buena medida por el legislador.

El Objeto:

En cuanto al objeto del contrato laboral, hablaremos en el inciso siguiente, en una exposición más amplia.

Veamos lo que dice nuestro Código Civil vigente, respecto a la existencia de los contratos.

Art. 1794. Para la existencia del contrato, se requiere:

- I. Consentimiento
- II. Objeto que pueda ser materia del contrato

Art. 1796. Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la Ley. Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que según su naturaleza, son conforme a la buena fé, al uso o a la Ley.

Los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo, principian a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio.

En otros términos expresado, el Derecho del Trabajo, que es un Derecho protector de la vida, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio, y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones.

La subordinación del trabajador al patrono como lo expresa Erich Molitor, es un elemento característico del contrato individual del trabajo y que cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella o sea de la relación de trabajo, no puede derivar de la simple relación, se establece cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono.

En el instante en que se inicia el servicio, nace la subordinación. Esta idea es contra el sentido del constituyente del 17, quien en su exposición de motivos del Art. 123, claramente expresó que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias". (34)

Tradicionalmente al contrato, se le ha considerado como una especie de convenio y se le ha definido como el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones.

Como acto jurídico, plantea una serie de elementos de existencia y de requisitos de validez para que surta plenamente sus efectos jurídicos y su función jurídica principal, en opinión del Maestro Ernesto Gutiérrez y González, consiste en considerarla "como la vía más amplia para la creación voluntaria de derechos de crédito, y de esta forma, siempre que se den sus elementos, se producirán los efectos de un acto de este tipo, aunque esa especie del acto no estuviera expresamente regulada por la Ley.

Desde este punto de vista, ¿será posible construir una

(34) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1969, pág. 456.

(35) Ernesto Gutiérrez y González. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, Tercera Edición. México, 1968.

teoría de los llamados contratos de trabajo, el individual, el colectivo y el de Derecho de Asociación? A la luz de la anterior Legislación Laboral, ya que ella se contempla de una manera general y más aparente que real el principio de autonomía de la voluntad, veremos que para los contratos de Derecho Obrero tengan validez, es necesario que la voluntad exista y que sea libre y esclarecida.

La voluntad no existe cuando se carece de capacidad jurídica por falta de razón, o cuando poseyéndola, un error sobre la naturaleza del contrato o sobre la identidad de la cosa, objeto de él, destruyen la manifestación de la voluntad y la voluntad misma (Artículo 17; 22 Fr. II y 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931). Estas disposiciones dan un carácter convencional a los contratos de trabajo y como consecuencia los principios de Derecho común, deberán ser aplicables en todos sus casos.

La misma Ley parece sancionarlos estableciendo la nulidad de los contratos de los menores de doce años (Artículo 22 Fr. III). Pero existen situaciones en las que la voluntad no se manifiesta o en las que se halla viciada y sin embargo, la Ley no anula el contrato, sino todo lo contrario: Le otorga toda su fuerza como si dicha voluntad existiera. Comentaré algunos ejemplos:

- En el Art. 22 del Código de 1931 y en el Art. 5º de la Ley vigente, se contempla que: agotados los capítulos fundamentales de la contratación hecha bajo los estatutos del contrato individual de trabajo, se aplican

en forma imperativa cuando las partes no expresan anada al respecto o cuando lo expresado es contrario a la Ley. (En el caso del Contrato Colectivo de Trabajo, salvo rarísimas excepciones, no existe campo en el cual aplicar la voluntad de las partes al contratar).

Ambos efectos suprimen la voluntad del sujeto físico. Suprimida dicha voluntad, el contrato tiene plena validez y sus efectos los garantiza el Derecho positivo vigente. A mayor abundamiento, la Ley presume la existencia del contrato de trabajo en todo caso de prestación de servicios personales. (Art. 26 de la Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1970).

Es decir, la voluntad puede manifestarse libremente en todo lo que beneficie al trabajador, en todo lo que supere los mínimos estipulados en la Ley.

Dicha libertad no existirá para contratar con menoscabo de dichos mínimos.

Intimamente ligada a la teoría de la voluntad, se encuentra la de los efectos de los actos jurídicos que se expresa de la siguiente manera:

El contrato obliga únicamente a las personas que intervienen en su celebración, Para el Derecho Privado existen dos casos de excepción, el Contrato de Mandato que es el caso en el que el representado se obliga sin celebrar directamente el contrato, y el de los causahabientes de los bienes hereditarios afectados

palpable el dato colectivo de la relación, tan importante jurídicamente que obliga a los terceros a ciertos y determinados deberes, a los que no estarían obligados y no mediara esa circunstancia.

Podríamos seguir haciendo un análisis exhaustivo de las excepciones que privan en Derecho Laboral, en relación al Derecho Común. Sin embargo, pienso que con lo expuesto puede asegurarse que en lo relativo a los actos jurídicos, el principio que se puede y se debe afirmar, es contrario al que se afirma en el Derecho Privado.

La regla en éste, es la autonomía de la voluntad, la libertad de contratación, son pocos los casos de normas comparativas. El Derecho que rige los actos de los particulares, es fundamentalmente de carácter privado.

Por lo tanto, es libre casi siempre para pactar y dejar de pactar; las obligaciones personales devienen de su intención, de su voluntad. En el Derecho del Trabajo, la falta de libertad para estipular las cláusulas esenciales del contrato, es la regla. Esta libertad se adquiere en el momento en que se ha superado la protección legal otorgada a la clase laborante, nunca antes.

El contrato y la relación individual del trabajo formando parte del Derecho del Trabajo, gozan al igual que él, de la misma naturaleza que el social.

C) Su Objeto

Para el Maestro José Dávalos, el objeto del contrato laboral, es la obligación que asume el trabajador de prestar su energía o fuerza de trabajo al patrón. El contenido del contrato de trabajo, es el comportamiento específico del trabajador respecto a la aplicación concreta de su energía a la producción de la empresa. (36)

El objeto del contrato de trabajo no puede ser ilícito, ya que de serlo se lo sancionaría con nulidad en todo o en la parte que lo fuere.

Sin embargo, existen ciertos tipos de trabajos prohibidos por la Ley en atención a las personas que lo desarrollan, como son los menores y las mujeres, en estos casos, la sanción se impone al patrón y en la generalidad de las veces, es de orden económico.

En nuestro Derecho por lo general, las Normas de Trabajo que regulan la actividad de las mujeres y de los menores de diez y seis años, son idénticas a las de cualquier trabajador, establecen casos de excepción, solo en lo relativo a la protección que la Ley hace al reconocimiento a su condición natural y ello quedó

(36) José Dávalos Morales, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, S.A., México, 1985, p. 109.

plenamente asentado con las reformas y ediciones hechas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974.

En cuanto a las mujeres, la protección que les brinda el patrón, en razón de su función reproductiva, reglamentando así los períodos pre y post-natal, ejemplo de ello lo es el Art. 185 que dice:

Las modalidades que se consignan en este capítulo, tienen como propósito fundamental, la protección de la natalidad.

En cuanto a los menores de diez y seis años, la protección especial que les brinda en atención a su desarrollo físico y su formación escolar.

Ejemplo de ello, son los Artículos que enseguida transcribo:

Art. 176. Las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el Art. anterior, son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Art. 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de diez y seis años, están obligados a distribuir el trabajo a fin de que dispongan

del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación y profesional;

Por lo que en todo lo que no altere en estos lineamientos básicos, mujeres y menores gozan de los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador.

La diferencia específica dentro de la Legislación Laboral, la determinan en cuanto a su objeto, que es la protección de la actividad socialmente productiva desarrollada por la población mayoritaria del grupo organizado.

d) Su Definición

Contrato individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Art. 125 párrafo segundo de la Nueva Ley Federal de Trabajo).

Trueba Urbina en sus comentarios a dicho artículo nos dice:

En torno a la relación entre trabajador y patron, se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista.

La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los Códigos Civiles reglamentaban el contrato de trabajo en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Por ello, sostenemos que en el contrato de trabajo, es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del Derecho de las Obligaciones de la Legislación Civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert, allá por el año de 1936, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarlo del contrato, se estimó

que la relación es acontractual, gobernada por el Derecho Objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas porque decían si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el Derecho Objetivo en favor del Trabajador. Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, vuelve al escenario, la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello, el Derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el Derecho Autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del Derecho Objetivo en beneficio del trabajador, una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en la Ley, así como las ventajas superiores a éstas, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la Ley o al contrato colectivo. Es por esto, que entre el contrato y la relación no hay discrepancia pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo, se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajado-

res. (37)

De lo anterior, se concluye que para la Ley mexicana, el término Contrato de Trabajo, tiene una doble acepción, como acuerdo de voluntades y como relación de trabajo.

El contrato de trabajo en su acepción de la relación de trabajo, es un contrato-realidad, pues existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de los que se hubiese pactado entre el trabajador y el patrono.

En el artículo 123 de nuestra Constitución, se estructura el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales, mínimas estipuladas en la legislación laboral.

En consecuencia, la teoría del contrato en la legislación mexicana se funda en los principios de Derecho Social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en

(37) Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada, Edición 1984, México, 1970 pp. 27 y 28.

las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un "genus novum" en la ciencia jurídico social de nuestro tiempo.

Presunción de la Existencia del Contrato de Trabajo.

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 le son supletorias. (38)

Contrato de Trabajo.

Su interpretación por las Juntas:

La materia de los contratos en ningún caso, puede quedar sometida a la apreciación en conciencia de las Juntas, dado que las cláusulas de aquellos envuelven necesariamente cuestiones cuya resolución implica la necesidad de emplear procedimientos de investigación jurídica, la cual no puede confundirse con las simples impresiones que llevan los hechos a la conciencia de los componentes de las Juntas. (39)

(38) Tesis Jurisprudencial: Apéndice de 1917-1965, 5a. Parte, Tesis 32, p. 45.

(39) Tesis Jurisprudencial. Apéndice 1917 - 1965, 5a. Parte Tesis 41, p. 54.

Ideas Civiles Sobre el Contrato de Trabajo

Los autores de Derecho Civil, han tratado de encuadrar el contrato de trabajo dentro de algunas de las figuras jurídicas típicas de los contratos, así se han esforzado por buscarle características propias que le hagan semejante a alguna de estas categorías de contrato: Al arrendamiento, a la compra-venta y a la sociedad o al mandato.

Tres direcciones doctrinales, señala Pérez Botija, se advierten en los autores acerca de este punto:

- A) La que pretende buscar acomodo al contrato de trabajo en los viejos cuadros contractuales;
- B) La que propone una figura sui generis;
- C) La que le niega el carácter de tal contrato. (40)

Varios Autores Opinan sobre el Contrato de Trabajo.

García Oviedo dice: "El contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento de servicio sólo que las circunstancias sociales han hecho necesario se regule de forma especial, modificando en parte su naturaleza, es el viejo contrato de arrendamiento "socializado" esto es, interviene el poder público para prevenir el daño e injusticias que pueden sobrevenir si se deja al arbitrio de voluntades su vigencia, cosa que no

(40) Citado por Guillermo Cobanillas, Op. Cit., p. 376.

es preventiva a este contrato sino a todos en general. (41)

Mario de la Cueva, al transcribir a Planiol, dice: "El trabajador puede ser objeto de muchos contratos, por lo cual el buen sentido exige por lo menos se tenga cuidado de fijar de cual de ellos se trata.

Este contrato es un arrendamiento, según demuestra un rápido análisis: La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona, y que puede ser utilizada como la de una máquina o la de un caballo, dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración por medio del salario es proporcionar al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas". (42)

El Código Civil de 1870, rompe con la tradición civilista dejando a un lado al arrendamiento de servicios llamado locatios y dice: "Pero sea cual sea la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales". (43)

El maestro Trueba Urbina comenta:

-
- (41) José Martín Blanco. El Contrato de Trabajo. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957. p. 33.
- (42) Mario de la Cueva. Op. cit., p. 445.
- (43) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1970. p. 268.

En el artículo 123 Constitucional, se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad, quedó precisado en el seno del Congreso como un contrato evolucionado de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad. Pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la Legislación Laboral".

No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios (civilistas), sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. (44)

En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los Principios de Derecho Social cuya aplicación está por encima de los trabajos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales, suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un Genus Novum en la ciencia jurídica social de nuestro tiempo, regido por normas laborales de carácter social distintas del Derecho de las Obligaciones de la Legislación Civil.

(44) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, p. 277.

(45) Ibidem.

CAPITULO III
EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

- A) Antecedentes Históricos
- B) Naturaleza Jurídica
- C) Definición
- D) Objeto

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A) Antecedentes Históricos:

Podemos dividir los antecedentes históricos del contrato colectivo en dos épocas, la primera que comprende la Edad Media hasta el siglo XIX y la segunda de la mitad del siglo XIX hasta nuestra época. En la primera encontramos algunos antecedentes que tienen cierto parecido con la institución que estamos tratando, ya que en ellos no se encontraba el grupo obrero organizado, con la idea precisa de sus derechos para poder discutir las bases futuras para la celebración del contrato colectivo. Así encontramos que los autores alemanes descubrieron algunos pactos en la Edad Media parecidos a nuestros contratos.

El autor Philip Lotmar, afirma que en la obra del profesor Sthal, Das Deutsche Handwerck, se cuenta que los tejedores de Speyer habían logrado obtener en los años 1351 y 1362, dos contratos colectivos de trabajo. En el Lebruch Des Arbeitsrechts de Hueck-Nipperdey, los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor. Franz Hemala, por su parte cree haber descubierto otro pacto en el año 1460 para los zapateros de Euerich. (46)

(46) Cit. por Mario de la Cueva Op. cit. p. 472.

En la segunda época de antecedentes, encontramos el nacimiento del contrato colectivo de trabajo en el siglo XIX, después de la asociación profesional.

Para nuestro estudio no interesa precisar la fecha exacta sino que señalaremos como aspecto importante del contrato colectivo, que este supone la coalición obrera y esto lógicamente no era posible en el tiempo de la Ley Chapelier y del Código Penal Francés de 1810; pero la simple coalición no era suficiente sino que necesitaba de la asociación profesional, no siendo necesario el reconocimiento legal de la misma pero requiriendo no constituyera un hecho ilícito.

La misma situación la encontramos en los Trade Unions, aseverándolo la Oficina Internacional del Trabajo. Algunos autores afirman que en Inglaterra desde el año 1824, era posible celebrar contratos colectivos, pero el primero de estos pactos lo celebraron los tejedores de la lana en el año de 1862.

El contrato colectivo ha seguido la misma evolución del derecho del trabajo, encontrando los mismos obstáculos, en el tiempo en que privaba la idea de la libertad individual sin restricciones vino a oponerse la fuerza numérica de la organización y poder hacer efectiva la libertad del hombre; pero la transformación de la sociedad siempre ha sido por etapas, que pueden ser pacíficas, pero esto no sucede siempre sino generalmente en su etapa inicial se caracteriza por la represión violenta,

después por la tolerancia y finalmente por la aceptación legal; en la última se supera la situación cuando de la imposición doctrinaria y legal en ramas tradicionales, se pasa a las formas autónomas y se culmina con la garantía constitucional.

Los antecedentes en nuestro país los encontramos hasta el México independiente, ya que en la Colonia no hallamos las asociaciones de compañeros, sin embargo, existieron los gremios aunque estos obedecían a diferentes directrices de acuerdo con sus congéneres europeos.

El historiador Valadéz relata la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo en Enero de 1875, para los mineros de Pachuca aunque este dato y otros, son casos aislados y no forman historia, si es interesante mencionarlo. Durante el gobierno de Díaz, la Industria Textil registró algunos reglamentos de trabajo, sobresaliendo el de las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla el 20 de Noviembre de 1906, del cual salió el famoso Laudo que llevó su nombre en Enero de 1907 y que, según el maestro Mario de la Cueva, constituye un antecedente lejano de la convención colectiva de trabajo y tarifas para las fábricas de hilados y tejidos de 1925-1927. (47)

Posteriormente se hace mención a la contratación colectiva en el Estado de Veracruz. La Ley de Agustín Millán del 6

(47) Mario de la Cueva. Op. cit. pág. 478.

de Octubre de 1915, imponía al patrón una multa si se negaba a tratar con las asociaciones profesionales; de dicho precepto desprendieron los sindicatos de Veracruz, la facultad de exigir la firma del contrato colectivo.

En la Legislación de Yucatán, se habla con mayor claridad y precisión de los Convenios Industriales, la cual fue dictada por Salvador Alvarado.

Donde empieza a tener consistencia técnica, es en el Proyecto Zubarán, para una legislación de trabajo del 12 de Abril de 1915 y que en su capítulo sexto se ocupó del contrato colectivo dicho proyecto se reproduce en la Legislación de Coahuila. También es importante señalar la Ley del 13 de Enero de 1916 de Cándido Aguilar, mediante la que impuso un contrato colectivo a las fábricas de Hilados y Tejidos de Orizaba, que aunque no fue en realidad un contrato colectivo sino una Reglamentación impuesta por el poder público si debemos de tenerlo como un antecedente de tentativa de contratación colectiva.

Posteriormente al redactarse el Artículo 123 de la Constitución de 1917, no se hizo referencia al contrato colectivo, lo que suscitó que algunas de las corrientes del pensamiento nacional opinara que aquel no se encontraba dentro de las garantías sociales y que por ello carecía de obligatoriedad su celebración, pero se demostró que la figura había quedado incluida en el párrafo introductorio de la disposición constitucional que

al reconocer el derecho de huelga a los trabajadores implícitamente aceptaba la reglamentación colectiva de trabajo.

El proyecto de Código Portes Gil, reglamentó el contrato colectivo ordinario y el contrato Ley; este corresponde el mérito de haber reglamentado, por primera vez el contrato Ley en los artículos 87 y siguientes.

También se ocuparon del contrato colectivo la Ley de Veracruz de 1918, hasta terminar en la Ley Hidalgo de 1928 y los proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925, también el proyecto de la Secretaría de Industria englobó las dos figuras. Una vez que se incluyeron las garantías laborales en nuestra Carta Magna y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta nuestra nueva Ley Federal del Trabajo y el contrato colectivo ha ido evolucionando e impulsando el desarrollo de nuestro país.

Del contrato individual de trabajo, se pasó al contrato colectivo y de éste al contrato ley y actualmente se habla de la uniformación nacional de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, se ha insistido que la Constitución de Weimar, recogió con antelación a la nuestra el derecho colectivo de trabajo, esta afirmación en cierto sentido, es correcta ya que es el primer texto que lo menciona expresamente en su Artículo 165, pero nuestro Artículo 123, contiene una connotación

social de mayor amplitud, que si en alguna época fue calificada como audacia extraordinaria y desacato a la técnica del Derecho Constitucional, el más rotundo matís ha dado la historia cuando otras naciones coinciden en su conducta con la nuestra y así encontramos que nuestro Derecho ha influido a las Constituciones de Bolivia, Guatemala y Venezuela y actualmente se ha generalizado en todo el Continente.

B) Definición

Encontrar una definición que sea reconocida y válida como concepto general es imposible, ya que los tratadistas suelen partir de diferentes ángulos o de acuerdo con las legislaciones de sus países, este es el caso del contrato colectivo.

Manuel Alonso Olea, define al contrato colectivo como el típico pacto colectivo que tiene por partes a un sindicato o un conjunto de sindicatos y a una empresa o agrupaciones de empresas y cuyo objeto es el establecimiento de las normas generales, normalmente mínimas, a las que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo. (48)

Ernesto Krotoschin lo define así: "La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrón o por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención. (49)

Ratifica que por el otro lado, son partes de la convención colectiva, las asociaciones profesionales de trabajadores

(48) Manuel Alonso Olea.- Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Españolas. Gallart y Folch.

(49) Ernesto Krotoschin.- Instituciones del Derecho del Trabajo. Pág. 164.

con personalidad gremial apoya la última aseveración indicando que, en el Derecho Argentino, se ha eliminado la posibilidad de que grupos de trabajadores no organizados en asociación como los comités de huelga, puedan ser partes de una convención colectiva.

Hueck-Nipeerdey, basándose en la Constitución de Weimar, definen el contrato colectivo (tarifvertrag). "El contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de trabajadores, con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y fijar las obligaciones en asuntos de trabajo de las partes que lo celebran". (50)

Ignacio Garzón Ferreira define a la convención colectiva como "un acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras, con personería gremial y un patrono o sindicato con efecto normativo, para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales de una empresa o en determinada categoría profesional". (51)

(50) Hueck - Wipperdey. citado por Mario de la Cueva. Tomo II Pág. 509.

(51) Garzón Ferreira Ignacio. La Convención Colectiva de Trabajo. Ediciones Arayú. Buenos Aires. 1954 Pág. 50.

El Lic. J. Jesús Castorena, haciendo reslatar las partes que intervienen en la elaboración del contrato colectivo y que puede ser convencional o bien arbitrar público o privado, lo define de la siguiente manera; Es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquellas esa facultad para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma".(52)

Unsain define a la convención colectiva de trabajo como: "Toda convención escrita y concluida para una duración determinada entre uno o varios patrones o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera por la otra parte, y con propósito de uniformación de las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo". (53)

Sobre esta definición comenta el maestro Cabanellas, "que puede hacerse más amplia, al considerar la posibilidad de que sujetos de las convenciones, además de las organizaciones o sindicatos obreros, un grupo de trabajadores criterio que a ampliamente comparte y así lo ratifica cuando define la convención colectiva". (54)

-
- (52) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Cuarta Edición Pág. 290.
- (53) Unsain. citado por Juan D. Pozzo. Op. Cit. Pág. 266.
- (54) Guillermo Cabanellas. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Op. cit. Pág. 460.

Afirma el maestro citado: "Por nuestra parte podemos señalar que por convención colectiva de condiciones de trabajo, en sentido extensivo se extiende todo acuerdo colectivo entre patrones y trabajadores que tengan por objeto, fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto que, restringidamente, convenciones colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente aquellas concluidas entre patrones y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional.(55)

Afirma que los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son escritos sobre normas reglamentarias que poseen fuerza de Ley para quienes lo suscriben, para sus representados y para toda la profesión, oficio, empresa o industria si son aprobados y que esta reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo. El hecho de que la convención colectiva sea un acuerdo entre grupos de trabajadores con un patrón o grupos de patrones sin necesidad de la existencia de una asociación profesional, no impide que la convención colectiva constituya un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo que se estipulan en lo futuro dentro del campo de aplicación de la norma pactada y que tiene la misma fuerza de obligatoriedad que la Ley.

La Oficina Internacional del Trabajo, define las negociaciones colectivas como "Las que se efectúan entre un empleado,

(55) Guillermo Cabanellas. Derecho Normativo Laboral. Op. cit. Pág. 77.

un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una o varias organizaciones de trabajadores por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación

Cuando no existe una organización representativa de trabajadores pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos conforme a lo dispuesto por la Legislación Nacional. "No se considera en cambio, a estos efectos como representante de los trabajadores a cualquier asociación de obreros instituida, denominada o subvencionada por los empleadores o cualquiera de sus agentes". (56)

Nuestra Nueva Ley Federal de Trabajo en su Artículo 386 nos dice: "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El Maestro Mario de la Cueva empresa que la definición de nuestra Ley hace resaltar únicamente el elemento normativo del contrato colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio, por lo que propone la siguiente definición:

(56) Oficina Internacional del Trabajo. Las Negociaciones Colectivas. Manual de Educación Obrera. Ginebra. 1960. Pág. 7

"El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio". (57)

(57) Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 632

C) Naturaleza Jurídica

Precisar cual es la naturaleza jurídica del vínculo que nace en virtud de la celebración de un contrato colectivo, es sumamente difícil toda vez que representa matices comunes y profundas diferencias en los diversos regímenes gubernamentales. Los tratadistas las han dividido en tres grupos de teorías:

- A) Teorías Civilistas
- B) Teorías de Transición o Eclécticas
- C) Teorías Jurídico-Sociales

Teorías Civilistas:

Estas teorías se basan esencialmente en figuras jurídicas conocidas del Derecho Común, este tiene razón de ser ya que el contrato colectivo apareció en la época que la relación jurídica del trabajo se consideraba como parte integrante del Derecho Civil, es por esto que los tratadistas explicaron la nueva institución como un simple fenómeno contractual y los encuadraron en el campo del Derecho Privado. Dichas teorías están basadas en el principio de la autonomía de la voluntad y según ellas sólo las partes contratantes quedan obligadas y dichas obligaciones que pactan las partes son directas y derivan de ese acto jurídico. Para los juristas de la época era una verdadera resolución la concurrencia del interés individual con el profesional, ya que ambos se conjugaron en el tiempo pero con relación a diver-

En esos momentos y respecto a las obligaciones se plantearon múltiples problemas que la doctrina no se encontraba capacitada para entenderla en toda su amplitud, por lo que la interpretación derivó lógicamente en el interés individual para explicar el contrato colectivo, es por ello que teniendo como base la expresión autónoma de la voluntad individual, jamás llegaron a explicar la imposibilidad en que se encuentran las partes para celebrar contratos individuales que deroguen o modifiquen las disposiciones contenidas en el contrato colectivo, puesto que en él no se contienen simplemente obligaciones bilaterales, sino obligaciones varias y de distinta índole lo que da lugar a una complejidad de acciones que los tratadistas civilistas no pudieron explicar.

Las teorías civilistas son las siguientes:

1. Teoría de la Gestión de Negocios.
2. Teoría del Mandato.
3. Teoría del Mandato Complejo.
4. Teoría de la Estipulación a favor de Terceros
5. Teoría de la Personalidad Moral Ficticia de la Asociación Profesional.
6. Teoría del Contrato Innominado.

1. Teoría de la Gestión de Negocios:

Esta teoría nos dice que el sindicato al celebrar el contrato colectivo, no actúa como mandatario, sino como gestor de negocios, es decir, el sindicato gestionando ante la empresa las mejores condiciones de trabajo para sus miembros. Se critica

la presente teoría, porque en la gestión de negocios, es necesaria la ratificación del dueño del negocio para que nazcan obligaciones y no habiendo dicha ratificación no hay obligaciones y no se incurre en responsabilidades, cosa que no acontece en el contrato colectivo ya que nacen derechos y obligaciones para trabajadores y patronos. Manuel Alonso García, nos explica que la gestión de negocios tiene como consecuencia una utilidad para la persona que sin su mandato se le administró sus asuntos, situación que no puede darse en los contratos colectivos sin que se produzcan perjuicios para algunos de los miembros de la asociación profesional, debiendo ser lo contrario, que en los contratos colectivos obtengan la asociación profesional beneficios para sus miembros. (58)

2. Teoría del Mandato:

EL mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante, los actos jurídicos que le encarga y estos suceden en el contrato colectivo porque hay quien contrata a nombre y representación de otro. El sindicato al estar celebrando el contrato colectivo está desempeñando el papel de mandatario de los trabajadores, se les está otorgando a los dirigentes del sindicato un verdadero mandato, o sea que los trabajadores son los mandantes y la asociación profesional el mandatario y el negocio que se gestiona son las condiciones

(58) Alonso García Manuel. Derecho del Trabajo. Tomo I. Pág. 417

de trabajo para los futuros. AL cerrar la operación, el mandatario y el empresario se fijan los derechos y las obligaciones de los mandantes, de los trabajadores, como si estos mismos hubieran participado en la opeación. (59)

Esta teoría es absurda y contradictoria para explicar la naturaleza del contrato colectivo; es contradictorio que para la celebración de un contrato colectivo, los trabajadores individualmente considerados se agrupan en un sindicato que, según esta teoría, tienen una personalidad jurídica distinta de la individual de cada trabajador pues el fin que persigue la asociación profesional es el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes de sus miembros y esto sólo se puede lograr por medio de la celebración del contrato colectivo; entonces es ilógico y absurdo que posteriormente los trabajadores considerados individualmente otorguen mandato al sindicato con el mismo fin.

Otra crítica que se hace a esta teoría, es de que si fuera cierto, entonces los mandantes individualmente o colectivamente podían prescindir de su mandatario, del sindicato, para modificar o anular lo convenido por él lo que es inaceptable jurídicamente.

3. Teoría del Mandato Complejo.

Esta teoría, es una variante de la anterior y la explican

(59) Dr. Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo II Pág. 495

de la siguiente manera:

En el contrato colectivo el mandato conferido por los socios de la asociación profesional a la directiva es doble uno de ellos para que pacte con el empresario, las mejores condiciones de trabajo y el otro, de tipo obligacional otorgado con el fin de que se obligue a cada socio cumplir con lo pactado en el contrato colectivo.

La crítica que hace el maestro de la Cueva, está fundada en la acción de daños y perjuicios, porque estas acciones son otorgadas solamente a miembros de la asociación profesional en contra del patrón para hacer que cumpla con el contrato colectivo, pero la propia asociación carecería de estas acciones puesto que actuaba en representación de los trabajadores y no por derechos propios. (60)

4. Teoría de la Estipulación a favor de Terceros

La presente teoría fue sostenida por Marcel Planiol y por Barthelemy Reynaud y nos dicen que de acuerdo con los sujetos de la figura de derecho privado podría reducirse a un esquema:

Una persona llamada estipulante al celebrar un contrato y pactar algo para si, estipula de su contratante, quien recibe el nombre de promitante, una prestación en favor de un tercero, para que el negocio jurídico se perfeccione,

(60) Mario de la Cueva. Op. cit. Pág 496

es suficiente que el tercero declare querer aprovechar la estipulación, así en el contrato colectivo la asociación profesional es el estipulante, el empresario es el promitente y los trabajadores, son los beneficiarios; en esta forma la asociación profesional y el empresario pactan en beneficio de los trabajadores. Esta teoría salvaba las objeciones hechas a las anteriores, pero a su vez adolece de graves errores contractuales, como la ausencia de obligaciones de los trabajadores que deben consignarse en todo contrato colectivo, por otra parte, tiene deficiencias técnicas, ya que de acuerdo al Código Civil Francés, la estipulación a favor de tercero operaba únicamente cuando el estipulante pactaba algo para que sí o hacía una donación al promitente, estos extremos quedaban satisfechos al aplicarse al contrato colectivo, además es insuficiente para explicar el vínculo que nace en la contratación colectiva, porque no se puede aceptar que el trabajador asociado pueda considerarse como tercero en una relación jurídica en que es parte de la asociación profesional a que pertenece.

5. Teoría de la Personalidad Ficticia de la Asociación Profesional

EL profesor francés M. Nast define esta teoría sosteniendo que la personalidad jurídica es una ficción ya que los únicos destinatarios de las normas son los individuos, en consecuencia, cuando una persona jurídica contrata, los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones son los miembros de la asociación o sea los trabajadores. Ahora bien, se pretende demostrar que el sindicato constituye una persona moral ficticia, ya que en el fondo tal personalidad no existe, los que pactan son en realidad los sindicatos, estos son los contratantes de la convención colectiva. La personalidad moral del organismo sindical se identifica con la de sus afiliados.

Esta teoría tiene la ventaja de que supera la estipulación a favor de tercero porque los trabajadores dejan de ser terceros para convertirse en actores del contrato colectivo, pero es criticada porque no explica en forma satisfactoria, pues la presunción de que el asociado acepta lo contratado por el sindicato, personalidad moral ficticia, necesaria para la negociación, puede ser destruida por manifestaciones, hechos o actos del asociado en que manifieste su no aceptación o no quiera practicar la convención. Otra falla que encontramos es que si tomamos en cuenta que el sindicato se halla también afectado ya que es responsable, en nombre de sus asociados, del convenio celebrado y de su cumplimiento.

6. Teoría del Contrato Inominado

Se basa en la reunión de los elementos característicos del mandato con los de la estipulación a favor de tercero pretende crear con estos elementos una figura jurídica que encuadraría dentro de los contratos innominados y para explicar las obligaciones de los trabajadores se recurriría al mandato y respecto del sindicato a la estipulación a favor de un tercero o sea el sindicato actuaría con un doble carácter, en primer término, serían mandatarios de los obreros y en segundo, como parte de las estipulaciones que llevaba a cabo en favor de otro. Esta figura resulta ilógica ya que o se admite que el sindicato es un mandatario de los trabajadores o se dice que tiene facultad para estipularla de propia autoridad, sin el mandato y para obligarse el y sus

miembros en cuyo caso podrá tratarse de todo, menos de una estipulación para otro.

7. Teoría de Transición

Estas teorías surgen una vez que quedó demostrada la insuficiencia de las teorías civilistas para explicar la naturaleza jurídica de la institución que venimos analizando. También fueron incompetentes para abarcar ciertos conceptos como la obligatoriedad, la inderogabilidad y la extensión del contrato colectivo.

Al dar paso a las nuevas corrientes del pensamiento jurídico inició este esfuerzo el maestro Gastón Pirou, más tarde habló Gallart y Folch de las doctrinas de transición:

- a) Teoría del Pacto Social
- b) Teoría de la Personalidad Moral Real
- c) Teoría de la Solidaridad Necesaria
- d) Teoría de la Representación Legal
- e) Teoría de la Costumbre Profesional

a) Teoría del Pacto Social:

La primera teoría se explica porque cuando los obreros ingresan a un sindicato se adhieren a un pacto social, comprometiéndose anticipadamente a acatar las resoluciones de la mayoría;

sus voluntades individuales ceden ante la voluntad colectiva. La organización sindical debe ser considerada como la base y fundamento de la convención colectiva, por lo que sólo se toma en cuenta a los obreros sindicalizados. Gallart y Folch observa que esta teoría únicamente aspiraba cuando más a explicar el pacto colectivo de condiciones de trabajo intersindical, pero dejaba sin base jurídica otras formas de convenciones colectivas como la pactada entre un grupo de patrones y una representación circunstancial de obreros, un comité de huelga por ejemplo. (61)

También se critica de que es insuficiente para explicar la obligatoriedad general para toda una profesión, arte u oficio de las normas que en el contrato colectivo se estipulan para regular las relaciones obrero-patronales, que lleguen a desarrollarse con dicha profesión, arte u oficio.

b) Teoría de la Personalidad Moral Real:

Esta teoría es sostenida brillantemente por el maestro belga Charles de Vischer y en forma sintética nos expresa que el contrato colectivo de trabajo, es un derecho autónomo que se impone al grupo obrero y al empresario y cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario, denominándola; "LA LEY DEL GRUPO O UNIDAD ECONOMICA". (62)

(61) Gallart y Folch. Derecho Español del Trabajo. Pág. 147

(62) Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 503

Para la formación de su teoría, el maestro belga tomó como base la elaboración de un contrato colectivo, proponiendo que la directiva de la asociación profesional sea la que discuta las bases sobre las cuales ha de celebrarse el contrato, tomando las decisiones la asamblea por mayoría, dando el derecho de retirarse a los trabajadores que no sea su voluntad estar dentro de las condiciones que han sido pactadas y de esta manera el sindicato no funge como mandatario, gesto o estipulante en favor de tercero. Mediante este procedimiento se concilian las exigencias de vigencia automática del contrato colectivo y también vigente la libertad individual. Posteriormente Vischer habló de una comunidad porque estaban íntimamente ligados los empresarios con la asociación profesional ya que ambos tienen el objeto de la prosperidad del negocio en beneficio de todos y por eso al usar la palabra todos, pensó en la comunidad, misma que no es compatible con el contrato colectivo porque regula dos entidades distintas. (63)

c) Teoría de la Solidaridad Necesaria:

El principal expositor de esta teoría, es Rouast quien en forma sencilla, nos señala la posibilidad de equiparar al contrato colectivo al concordato que en la quiebra, en la que se requiere la subordinación de los intereses individuales a los colectivos, es decir, la mayoría que es necesaria para evitar cualquier peligro dándonos a entender que es necesaria la solida-

(63) Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 504

ridad del grupo. Lo equipara al concordato en quiebra porque la minoría desidente queda obligada por la voluntad de la mayoría entonces el contrato colectivo de trabajo es producto de la voluntad contractual expresada por la mayoría y la sumisión necesaria engendra un contrato colectivo superior a los derechos individuales. Se critica esta teoría porque es inminentemente social; hay comunidad de intereses individuales sometidos a un derecho colectivo superior y esta es la razón por la que no es compatible con el contrato colectivo de trabajo que es un concepto totalmente jurídico. (64)

d) Teoría de la Representación Legal:

Sus expositores son los autores italianos, se basan en la Ley Italiana sobre Disciplinas Jurídicas de las Relaciones Colectivas de Trabajo del 3 de Abril de 1926. Esta teoría, nos expresa que la obligatoriedad de las normas establecidas en los contratos colectivos, deriva de la personalidad jurídica que tienen los sindicatos legalmente reconocidos, para representar a todos los miembros de la profesión, empresa o rama industrial de que se trata, estén o no adheridos en toda la jurisdicción territorial. Debemos tener en cuenta en esta teoría que cuando en un país existe una disciplina jurídica de las convenciones colectivas de trabajo como en Italia, ninguna doctrina es aplica-

(64) Alonso García Manuel. Op. cit. p. 421.

ble porque el contrato colectivo adquiere una naturaleza jurídica propia en la que podrán encontrarse puntos de contacto o analogía con otros contratos, per que no deja, por eso, de ofrecer una fisonomía particular no comparable con ninguna otra.

e) Teoría de la Costumbre Profesional:

Esta última teoría, se cree tuvo su origen en los Tribunales de Francia e Italia y sostiene que es la costumbre los usos industriales la razón de la fuerza obligatoria de los contratos colectivos de trabajo. El maestro Keskel al respecto, asevera que a producto de una acción impuesta por los grandes intereses industriales, su obligatoriedad para las partes y para los miembros de las asociaciones depende de una imposición social que ejercen los dos grupos pactantes tanto en sus relaciones del uno con el otro como en las que mantienen con sus miembros. (65)

Esta teoría ha sido criticada porque para que la costumbre pueda originar una norma jurídica se requiere la constante repetición por un tiempo más o menos largo de actos de una misma especie, kpor lo que, para que un contrato colectivo pudiera formar una costumbre, sería necesario la repetición de las cláusulas que se expresan en el contrato conforme a las cuales deban conformarse los contratos individuales, cosa que no sucede en la realidad pues el contrato colectivo es la expresión de un

(65) Keskel. citado por D. Pozzo. Derecho del Trabajo. Tomo IV. Pág. 320

tiempo y momento social económico de los pueblos, ya que la dinámica social es cambiante. Lo expuesto lo podemos afirmar también en nuestro derecho y al efecto en nuestra nueva Ley Federal del Trabajo en el Artículo 397 en relación con el 399, el primero de los citados establece la acción de revisión total o parcial cada dos años y el segundo, señala los plazos para solicitar la y es en razón de que el legislador consideró que en el término de dos años, las condiciones económicas pueden cambiar y puede suceder el caso que durante la vigencia de ese contrato colectivo, se presente un desequilibrio entre los factores de la producción.

a) Teorías Jurídico-Sociales:

Teoría del Objetivismo Solidarista.

Su expositor León Duguit, critica los fundamentos tradicionales del Derecho Civil y del Derecho Público. Se opone al individualismo contractual, que va desapareciendo por el advenimiento de nuevas fuentes de Derecho.

El contrato de acuerdo con la concepción romana, se formaba con una estructura muy fuerte y rígida, que aún tiene algunas legislaciones pero existen situaciones jurídicas que producen consecuencias de Derecho aunque no existe un orden contractual. Los tratadistas influenciados por las ideas del Derecho Privado, pretendieron incluir esas nuevas formas dentro del campo del contrato. Sin embargo, el carácter colectivo y el contrato

mismo son dos elementos que se excluyen. Por otra parte, hay que romper con la tradición de que el Derecho proviene exclusivamente de Estado; el Derecho es un producto de la vida en sociedad y su interdependencia es la base de la estructura jurídica, es el paso del hecho social al legal.

Nace así el convenio colectivo en la interdependencia social como una norma que deberá ser reconocida por los grupos pactantes y el Estado lo reconoce porque tiene el valor de una norma jurídica; es una ley intersocial llamada convención- ley, destinada a regular las relaciones de las clases sociales; para justificar su denominación niega al Estado la exclusividad de imponer normas de conducta mediante su actividad legislativa.

EL Derecho Público está en vías de evolución similar al Derecho Privado pues del mismo modo que desaparece la autonomía del individuo desaparece la soberanía del Estado; de la misma manera que desaparece el Derecho subjetivo del individuo que es su dominio, desaparece el derecho subjetivo del Estado que es su imperio. Entonces, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionados por la fuerza de los gobernantes.

La convención colectiva para el profesor francés no es otra cosa que una Ley imperativa aunque no haya sido sancionada por el poder legislativo; no es un contrato en los términos del Derecho Privado; es un acto-uni6n, una coincidencia de voluntades

que no arranca de posiciones paralelas que tiene por fin dar nacimiento a un verdadero derecho objetivo y que crea actos regla. (66)

Teoría del Institucionalismo Jurídico:

Maurice Hauriau, expresa que el Derecho, no tiene un origen único y en la vida social no sólo existen relaciones entre los individuos pues la vida social es orgánica y las diversas formas de organización dan lugar a instituciones y la más alta de todas ellas es el Estado. Esta institución, es la organización creada por la Ley o la costumbre, sin que sea necesario que tenga una existencia física. Considera que existen varias clases entre las cuales estima que la institución social se forma por cuerpos orientados hacia los individuos como entes vivos, otros se orientan a cosas inertes.

Estas organizaciones o cuerpos sociales, son autónomos para cumplir con la finalidad a que están destinados y todo tiende dentro de la vida social a la creación de instituciones porque son lo orgánico y permanente.

Con relación al contrato colectivo, sostiene que se haya en un período de transición que va de un simple acto jurídico

(66) León Duguit. Citado por Mario de la Cueva. Op. cit. Págs. 539 a 545

de existencia efímera a convertirse en una institución porque será el elemento orden, el elemento jurídico dentro de la institución en que se verá transformada la empresa o rama industrial correspondiente. La institución crea un derecho para sí mismo que vive dentro del orden jurídico total con la misma validez del Derecho Objetivo; el contrato colectivo tiene apariencia de contrato pero le falta libre decisión, lo que ocurre es una simple adhesión de los trabajadores a la empresa. El contrato colectivo es una institución social que permanece por encima de la voluntad del hombre, además es un contrato político que nace de la lucha y acuerdo final de las clases sociales y que tiene una extensión que obliga a la comunidad obrera. (67)

Teoría del Normativismo

Hans Kelsen, sostiene que es una nueva concepción del Estado como sistema de norma y símbolo de la unidad de estas. Proclama la absoluta fusión del Estado y del Derecho, no existiendo otro Derecho que el rigurosamente estricto, al Derecho Positivo Estricto y afirma:

Que el contrato colectivo, se refugia en el Estado, pues si no puede apoyarse en una norma legal positiva que disponga su obligatoriedad es una ficción; porque no hay más derecho que el encarnado por el Estado. En virtud de su panteísmo jurídico, el normativismo de la teoría expuesta no facilita los medios para explicar

(67) Maurice Havriou. Citado por Mario de la Cueva. Op. Cit. Págs. 546 y siguientes.

el fundamento jurídico de la convención colectiva. Ciertamente dice Gallart y Folch: QUE LA CONCEPCION KELSENIANA CON TODO Y SU FUNDAMENTO POSITIVISMO Y QUIZA A CAUSA PRECISAMENTE DEL MISMO, HA PODIDO SER CONSIDERADO COMO LA ULTIMA MANIFESTACION Y POR ULTIMA, LA MAS ACABADA Y SUTIL DEL ABSOLUTISMO LEGALISTA FRENTE A LA ESPONTANEIDAD JURIDICO SOCIAL. (68)

Teoría del Espontaneismo Jurídico-Social

La presente teoría, es sostenida por a Eugenio Ehrlich y perfeccionada por Georges Gurvich y Hugo Sinzheimer. Sostienen que los grupos sociales espontáneamente crean un derecho y como resultado de esto, nacen las convenciones colectivas derivadas de la convivencia de los grupos sociales, es decir, junto al Derecho del Estado, existe también un Derecho Social que va evolucionando con las transformaciones que en realidad operan creando determinadas esferas jurídicas que corresponden a los distintos ordenamientos de carácter social y los convenios colectivos constituyen una regulación de determinadas relaciones de esos grupos.

Este Derecho es diferente a los Derechos de Coordinación y a los Derechos de Subordinación; el primero se refiere a toda clase de actos jurídicos contractuales coordinando intereses mutuos y el Derecho de Subordinación, se impone a la voluntad de los individuos para someterse al orden del Estado.

(68) Hans Kelsen Citado por Alonso García. Op. cit. Pág. 425

Frente a estos dos Derechos, existe un Derecho Social de integración que espontáneamente nace de los grupos humanos; este Derecho es real, dinámico y crea muchas esferas jurídicas e inclusive limita el ordenamiento estatal. A este tipo de integración social, se debe la existencia de los convenios colectivos. (69)

Las Doctrinas del Derecho Público:

Estas teorías, surgen porque no existe una adecuación de la naturaleza de las figuras del Derecho Civil y la no aceptación de puntos de partida sociológicas para resolver el problema de las instituciones jurídicas; además del intervencionismo de Estado y la significación imperativa del mandato contenido en él.

Entre ellas tenemos la doctrina de la Ley delegada, la cual supone una delegación del poder legislativo del Estado en los organismos profesionales y la obligatoriedad de los convenios colectivos estaría en la voluntad de las asociaciones profesionales en cuanto reciben atribuciones por delegación de la Ley; el fundamento de la convención sería el mismo Estado.

Otra teoría es la del Reglamento Administrativo, la cual sostiene que la convención colectiva es un reglamento que

(69) Alonso García. Op. cit. Pág. 426

implica el desarrollo y adaptación de preceptos anteriores a una esfera o ámbito de vigencia personal, temporal o territorial determinado, su fundamento principal es el acto de homologación que presta el Estado. La Teoría del Reconocimiento Jurídico del Grupo Profesional, afirma que el valor jurídico normativo no nace porque el Estado atribuya a las asociaciones profesionales una función reguladora; se impone forzosamente al poder público; lo definitivo radica en que el acto es de reconocimiento de una realidad y no de atribución del Estado para crear esa realidad.

La Doctrina Corporativa, tiene dos aspectos: uno de orden teórico, válido para cualquier ordenamiento jurídico y la realidad de la corporación y el otro, de significación histórica; los supuestos básicos consisten en afirmar que el sindicato es un ente antárquico corporativo pero subordinado a los intereses del Estado correspondiéndole a éste la vigilancia, o sea que existe un reconocimiento por la Ley Estatal del valor jurídico obligatorio de normas emanadas del mismo. Las Doctrinas Mixtas, reconocen que en el convenio colectivo concurren dos elementos:

- El Contractual y
- El Legal

Alonso García, cita a Salemi quien afirma que las convenciones colectivas son actos compuestos de precepto normativo y de estipulación contractual. Carnelutti expresa que tiene cuerpo de contrato y alma de Ley. Por último, surgen dos teorías:

- La Contractualista y
- La Tesis Normativa

La Contractualista.- Sostiene que el convenio colectivo, es un negocio jurídico con base en dos argumentos:

- La Estructura Negocial del Acto:

Incapaz de crear normas y el carácter privado de los sujetos que lo celebran.

Balzarini, es el que defiende más sistemáticamente esta teoría, el cual, nos expresa:

...Que la prueba fundamental del carácter no normativo, radica en que el contrato colectivo, es un medio de superar la desigualdad de fuerza social entre las partes contratantes, no mediante la intervención del Estado, sino en virtud de reforzar la autonomía de los más débiles.

En una primera fase, este apoyo a la autonomía privada al no estar expresamente regulada por la Ley hace a través de los cauces comunes. En su segunda fase, al intervenir la Ley estableciendo su inderogabilidad las negociaciones colectivas salen del Derecho Común; esto constituye una prueba de la naturaleza no normativa de los convenios porque pasa de una a otra fase conservando la naturaleza de medio para reforzar la autonomía

contractual. (70)

Teorías Normativistas.- Alonso Olea realiza una investigación y afirma:

... Que es un hecho innegable el nacimiento de un nuevo tipo de mandatos jurídicos válidos y eficaces, distinguiéndose tres manifestaciones fundamentales del convenio colectivo:

- a) La primera manifestación, se funda en que el propio fuerza de los hechos, pero sin sanción alguna de orden jurídico, ni la Ley lo reconoce como fuente de Derecho ni tampoco ha creado un mecanismo de homologación para sancionarlo.

Su naturaleza jurídica se estima que como todo convenio, es conjugación de contrato y norma; su diferencia con los convenios colectivos expresamente reconocida radica en que este estadio de su evolución al faltar toda regulación legal, el contrato colectivo, es un contrato innominado y las normas en el contenido es dudoso que rijan como derecho positivo.

- b) La segunda manifestación del pacto colectivo, es la Ley del grupo; en ella aparece cuando una norma estatal, se impone expresamente a los sindicatos, la obligación jurídica de estar a lo convenido y al mismo tiempo obliga a las organizaciones sindicales a ajustarse en sus contratos individuales de todo lo establecido en el convenio.

Existe aquí un contrato innominado creador de obligaciones civiles para las partes y a la vez crea normas que obligan a todos los componentes de las entidades firmantes.

(70) Alonso García.- Op. cit. Pág. 427 y siguientes

Alonso Olea se inclina con absoluta seguridad ante la evidencia de esta posición, pues estima que las normas contenidas en el pacto colectivo, como las de la Ley, tienen no solo vigencia general, sino un aparato coactivo, el del Estado. Afirma que existe una nueva fuente de Derecho, pues el poder estatal admite que hay un tipo de relaciones jurídicas respecto del que a los intereses generales de la comunidad política convienen más el que sean reguladas en vez de por normas emanadas directamente del poder público, por normas subordinadas surgidas de los grupos profesionales.

- c) La tercera manifestación del pacto colectivo es la Ley de la profesión o de la industria; en esta el Estado al comprobar la utilidad del convenio como fuente de normas trata de ampliar su campo de acción estableciendo sistemas para que el pacto surgido de las asociaciones profesionales se conviertan en Ley de toda la profesión industrial, fijando un sistema de homologación, donde se concede dicho carácter a los pactos emanados de las organizaciones profesionales que califica de más representativos o se reserva la facultad de proclamar su extensión; en este acto de extensión, a su juicio, es una ley en sentido material. (71)

El doctor Guillermo Cabanellas, (72) después de examinar los antecedentes del problema de la naturaleza jurídica del contrato colectivo y de señalar la influencia que han ejercido históricamente en la concepción de dicha naturaleza los diversos siste-

(71) Alonso Olea. Pactos Colectivos y Contratos de Grupo. Madrid 1955, Págs. 83 y siguientes.

(72) Guillermo Cabanellas. Op. cit. Págs. 191 y 192

mas legislativos, para clasificar las llamadas teorías civilistas de transición y jurídico sociales, obteniendo por resultado las siguientes conclusiones que a nuestro juicio son acertadas:

- a) La convención colectiva de condiciones de trabajo es por su naturaleza íntima, distinta del contrato.
- b) Constituye una Ley, en el sentido amplio de esta palabra;
- c) Integra la norma disciplinaria espontánea en las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana autónoma que es cada comunidad productora;
- d) De esa norma disciplinaria espontánea del grupo social, procede el carácter jurídico que la convención colectiva posee, por tanto, tiene que ser reconocida por el Derecho Positivo y Estatal y articulada en el sistema de las fuentes del Derecho de cada País.
- e) La convención colectiva de condiciones de trabajo, aún en los países donde ha logrado consagración legal, no puede considerarse como una expresión de la soberanía estatal; pues de su dinamismo no arranca del Estado sino del grupo social autónomo.
- f) Aún siendo una expresión jurídica del grupo productor, la convención colectiva no tiene el carácter estricto de ordenamiento corporativo, pues esta denominación conviene mejor a las decisiones de los órganos colegiados representativos de la comunidad industrial, como las corporaciones, jurados mixtos, consejos paritaritarios entre otros.
- g) La convención colectiva de condiciones de trabajo, es un acuerdo bilateral, convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma y, por tanto, constituye la figura jurídica que dentro del Derecho Público, se llama unión convencional normativa. Posteriormente el maestro

Cabanelas comenta que es evidente que la naturaleza jurídica de esta Institución debe adecuarse al sistema legislativo de que se trate.

Acepta las teorías normativas que le reconocen a la convención colectiva laboral los mismos efectos de una Ley.

D) El Objeto

El objeto primordial del contrato colectivo de trabajo, es a nuestro parecer, establecer una socialización para los trabajadores; esta búsqueda socializadora tiene características muy específicas como son:

- Es una institución clasista, ya que solamente organizados los trabajadores en sindicatos, tuvieron la fuerza suficiente para demandar al patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo mismo que señala el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo; o sea, con la obligación del patrón de celebrar con los trabajadores miembros del sindicato dicho contrato, cuando lo soliciten.
- El contrato colectivo de trabajo, además de ser normativo es de ejecución inmediata; dada la celebración del contrato no existe la necesidad de celebrar contratos individuales, entra en vigor inmediatamente se ejecuta desde luego y con frecuencia con efectos retroactivos en favor de los trabajadores.

Se puede decir que es un acto complejo, porque el sindicato es la agrupación de muchos trabajadores y puede haber varios patrones que firmen el contrato. Se le puede denominar como jurídico-regla, porque tiene el carácter de Norma entre los trabajadores y patrones.

Es un contrato de empresa; ya que representa un beneficio para todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no sindicalizados. Artículo 396. (73)

(73) Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1975

Tiene una fundamentación constitucional ya que en la parte introductiva del Artículo 123, dice:

"... De una manera general todo contrato de trabajo", con lo anterior, no sólo se comprende al contrato individual sino también al colectivo.

La libertad de sindicalización a la que hace referencia la Fracción XIV del Artículo 123, no tendría sentido si no se otorgara a los sindicatos la facultad de celebrar contratos colectivos.

CAPITULO IV

EL CONTRATO LEY

- A) Antecedentes Históricos
- B) Definición
- C) Naturaleza Jurídica
- D) Objeto

CAPITULO IV
EL CONTRATO LEY

A) Antecedentes Históricos

Hay dos clases de contrato colectivo de trabajo:

- El contrato colectivo ordinario y-
- El contrato colectivo obligatorio o Contra Ley

Contrato Colectivo Ordinario.- Es el que rige en las empresas determinadas.

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

El contrato colectivo ordinario, es un Derecho Local, que se dicta para cada unidad obrera, pero no es suficiente ya que el problema de una unidad obrera es el mismo para todos los trabajadores de una misma industria.

Esta fue la causa que originó el contrato-ley, que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o 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. Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora se le denomina contrato-ley, al antiguo contrato colectivo obligatorio; es pues una convención colectiva que obliga no solo a sus signatarios sino a todos aquellos trabajadores y patrones de una determinada rama de la industria, aún cuando no hayan tomado parte en su firma.

Por razón de su especial organización fue Nueva Zelanda el primer país, que estableció el contrato-ley, dentro de su legislación.

El procedimiento para lograr estos contratos era sujetar en caso de que este fracasara pasaba a la Corte de Arbitraje la cual siguiendo los lineamientos fijados por la Ley dictaba una sentencia; esta sentencia podía extenderse a todos los sindicatos de obreros o de empleados que pertenecieron a la misma profesión. La duración de esta sentencia, era de uno a tres años.

Así fue como más tarde aparecen los contratos Ley en

México y en España, y después en Inglaterra, Francia y Estados Unidos, se estableció hasta los últimos años el contrato-ley.

El objeto del contrato-ley, es que todos los trabajadores y patrones de una misma industria o profesión, puedan disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que han establecido libremente los sindicatos profesionales patronales y obreros, por medio de convenios colectivos que podrá verse perjudicado por la competencia de los asalariados no organizados.

Como vemos pues, el contrato colectivo de trabajo ha suprimido una evolución en sus formas, que se inicia con el contrato individual de trabajo, hasta llegar al contrato colectivo, este último como consecuencia lógica y legal del reconocimiento del Derecho de asociación profesional.

Por su parte, el contrato colectivo de trabajo también sufre una transformación, toda vez que si bien surge inicialmente sólo como un contrato de empresa, sin embargo, siguiendo su tendencia hacia la generalización procura captar progresivamente el mayor número de trabajadores de todas las fábricas de la misma industria; la solidaridad obrera se extendía y se vio que la elevación real de las condiciones de vida tenían que ser general y que nada se conseguía con las conquistas parciales en una o más fábricas; nació entonces la idea del contrato-ley o contrato colectivo obligatorio como se le llamaba antiguamente, que debería eregir en una industria para todas las empresas que vivieren

en una región económica o geográfica; era una transformación del derecho del trabajo, que devenía nacional. (74)

Correspondiendo a este sentido de creación de normas jurídicas uniformes, surge en la legislación del trabajo la contratación colectiva obligatoria que culmina en nuestro derecho con la denominación de contrato-ley.

Los antecedentes históricos del contrato-ley en el Derecho mexicano, se sitúan en el Siglo XIX y se encuentran entrelazados con el contrato colectivo de trabajo ordinario, llegándose a afirmar que el contrato-ley, precede al segundo o cuando menos se encuentra conjuntamente relacionados.

Vemos como antecedente del contrato colectivo ordinario, el movimiento obrero de la industria textil que culminó con el laudo dictado por el General Porfirio Díaz el 5 de Enero de 1907, que fue el primer intento de reglamentación colectiva para toda una industria y por lo tanto un antecedente remoto del colectivo obligatorio. Asimismo, a consecuencia del movimiento obrero también de la industria textil y a solicitud del Ministerio de Fomento, se convocó en el año de 1912 a una junta obrero patronal originándose de esta, el Primer Reglamento Interior del Trabajo de la República en el que se estableció un salario mínimo uniforme para todas las fábricas relativas.

(74) Mario de la Cueva. Op. Cit. Pág. 484

Posteriormente la Revolución Constitucionalista, trajo el desarrollo del sindicalismo, del contrato colectivo y más tarde, la inclusión de estas dos en las leyes de varios estados de la República, enfocando estos antecedentes y los anteriormente expuesto, se verá que éstos coadyuvaron a la celebración de la Convención de Trabajadores y patrones de la Industria Textil de la República en los años de 1925 a 1927, de donde salió la llamada Convención Textil que considerada como el primero ya la vez modelo, de nuestro Contrato-Ley.

En el año de 1929, el proyecto del Código Portes Gil, después de reglamentar al contrato colectivo obligatorio, en su Artículo 89 expresaba:

Quando el contrato colectivo ha sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región y constituya un beneficio para los trabajadores de la rama de la Industria en la región indicada previo estudio y declaración hecha al efecto por el Consejo Nacional de Trabajo. En artículos siguientes se fijaba el valor del Contrato-Ley, por encima del contrato colectivo ordinario así como sus requisitos de fondo y forma para declararlo obligatorio.

Al proyecto Portes Gil, corresponde el mérito de haber reglamentado por vez primera para nuestro Derecho el contrato colectivo obligatorio o contrato ley.

Después le siguió el Proyecto de la Secretaría de Indus-

tria que tambien consideró las dos figuras del contrato colectivo y después la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El derecho del trabajo a través del contrato colectivo obligatorio, anhela resolver dentro de su esfera de acción, el problema obrero en forma general y como consecuencia de su propia naturaleza, no se da por satisfecho con resultados parciales, sino que quiere universalizarse al impulso de la asociación profesional y del contrato colectivo, instituciones que transforman la naturaleza inicial del derecho laboral ya que a partir de su aparición, el interés individual de cada trabajador tuvo que relacionarse con el interés general profesional o colectivo.

B) Definición

El contrato colectivo, se celebra para una o varias empresas o establecimientos y desaparece cuando perece la empresa o establecimiento. Esto hizo surgir la necesidad de una segunda figura que se extiende automática y autoritariamente a todas las empresas o establecimientos de una rama de la industria (404 y 414).

Definición en el Artículo 404:

... Contrato-Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con 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 zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional.

De acuerdo con esta definición, el Contrato-Ley, es norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que funcionen al momento de su celebración y para todos lo que se creen en el futuro. En él aparece la naturaleza autónoma de Derecho Objetivo: ninguna empresa puede aplicar condiciones de trabajo inferiores y al hacerlo, los trabajadores pueden reclamar el cumplimiento del Contrato-Ley, pero también cualquier empresa, ya que el abatimiento de las condiciones de trabajo constituye una concurrencia desleal (art. 404)

Conforme a las normas constitucionales, el Congreso Federal es competente para expedir la Legislación Laboral Unitaria para toda la República; su aplicación corresponde a las Autoridades Federales en las actividades industriales señaladas concretamente en la Constitución y a las locales en todas las demás. Por esta razón, se dice que las Autoridades Locales poseen la competencia de origen en tanto que las Autoridades Federales tienen una competencia de excepción.

Conforme con la solución anterior, el Contrato-Ley puede tener dos campos distintos de vigencia:

- a) Una Entidad Federativa o una zona económica de ella. En su creación como en su aplicación, participan solamente las autoridades de la Entidad y,
- b) Actúan las Autoridades Federales si se trata de dos o más Entidades Federativas o una zona económica que abarque dos o más de ellas o todo el Territorio Nacional.

C) Naturaleza Jurídica

Aunque el Contrato-Ley, tiene su origen en el contrato colectivo ordinario, su naturaleza jurídica es distinta de éste, pues si bien es cierto que sigue los principios de dicho contrato colectivo que le sirve de fuente y que ambos tienen un contenido semejante, ya que el contrato-ley también está formado por un elemento obligatorio y un elemento normativo, como vimos anteriormente al analizar los antecedentes históricos, sin embargo, al crearse el contrato-ley se independiza del contrato colectivo ordinario formándose una institución distinta.

1. El contrato colectivo ordinario, sólo tiene aplicación en una empresa o empresas determinadas, en cambio el contrato ley rige en toda una región económica, o bien en toda la República y para la rama de la industria de que se trate.

2. Cuando se configura el contrato colectivo que reporta ventajas a trabajadores y patrones, hizo comprender a las partes y al Estado la conviencia de transformarlo en contrato colectivo obligatorio y en esa forma, el Estado lo sanciona elevándolo a la categoría de Ley por ser Decreto. Los representantes de los trabajadores sostienen que el contrato elevado a la categoría de Ley garantiza mejor los derechos de los trabajadores, al menos desde el punto de vista jurídico.

La Secretaría de Trabajo. El Presidente de la República

y los Gobernadores de los Estados, intervienen en la formación y aplicación del contrato-ley, en el contrato colectivo no interviene autoridad alguna en su nacimiento.

3. El contrato-ley, es revisable 90 días antes de su vencimiento el contrato colectivo lo es a los 60 días antes de vencerse.

4. El contra-ley, no puede prorrogarse por más de dos años, el colectivo puede ser prorrogado o indefinido.

5. El contrato-ley no puede estipular condiciones inferiores para los trabajadores que las contenidas en el contrato colectivo, estipula condiciones de trabajo superiores a los del contrato-ley, ambas subsisten con comitadamente.

6. En el contrato colectivo ordinario las prestaciones colectivas a cargo de empresario o empresario sólo las podrá exigir el sindicato legalmente, titular y administrador de ese contrato, o sea, el sindicato mayoritario en el contrato-ley los podrán exigir todos los sindicatos administradores de ese contrato o sean los sindicatos mayoritarios respectivamente en cada empresa.

7. En la creación del contrato colectivo ordinario interviene un solo sindicato o sea el mayoritario; en el contrato-ley, pueden intervenir todos los sindicatos de la región de que

se trate.

8. En el contrato colectivo ordinario, las cláusulas de admisión, la aplica el sindicato mayoritario; en el contrato-ley encontramos en el Artículo 395, su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa. Lo mismo que en el contrato colectivo ordinario, en el contrato-ley corresponderá la administración en cada empresa al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva que al abordar el tema que se trata, manifiesta que:

Nos parece que el contrato-ley al igual que el contrato colectivo ordinario es derecho autónomo fuente propia del derecho del trabajo, con la sola diferencia de que aquél reclama la intervención del Poder Ejecutivo en su etapa final.

El procedimiento y el Derecho que declara obligatorio un contrato colectivo no son los actos creadores del contrato-ley ni del Derecho Objetivo que el mismo encierra. El procedimiento que debe regirse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sirve para que los posibles afectados formulen las objeciones que estimen prudentes, a efecto de que la Secretaría del Trabajo y el Presidente de la República juzguen de la oportunidad y conveniencia de extender a la profesión el contrato colectivo, pero no pueden equipararse al procedimiento que siguen las Cámaras Legisladoras en la elaboración de la Ley, ni pueden tampoco compararse a un reglamento autónomo del poder ejecutivo y es así porque el contenido del contrato-ley es el mismo del contrato colectivo, esto es el contenido que crearon trabajadores y patrones, o bien, es la voluntad de trabajadores

y patronos la que sirve de base al procedimiento que se sigue ante la Secretaría del Trabajo. El Poder Ejecutivo solamente interviene para extender a terceros unas normas que ya existen. Finalmente y para configurar la tesis, debe decirse que el Presidente de la República no puede modificar el contenido del contrato colectivo". (75)

De lo anterior, concluimos que el contrato-ley es un derecho autónomo, general, abstracto e impersonal que tiene mucha semejanza y produce los mismos efectos que la Ley dictada por el Estado en función de sus atribuciones, pero no hay que confundir o asimilar el derecho que genera o que se origina con la formación del contrato con la Ley, ambos derechos tienen efectos, o sea que el carácter que tiene el derecho que origina el contrato ley, es igual que el que tiene la Ley en su aspecto material o sea que ambos establecen situaciones generales, abstractas e impersonales, pero existe una enorme diferencia entre ambos desde el punto de vista de sus respectivos orígenes pues mientras el derecho que origina el contrato-ley, es una ley dictada por la profesión en cambio la Ley se origina en un acto de Estado en función de su soberanía.

(75) Mario de la Cueva. Op. cit. Pág. 715

D) Objeto

El contrato-ley, es aquel contrato colectivo de trabajo que llenando ciertos requisitos legales de fondo y de forma, adquiere vigencia obligatoria en todo el país en una región de terminada aplicándose a cierta rama de la industria.

De acuerdo con lo que expresa el Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, dicha disposición requiere la elevación del contrato colectivo de trabajo, digamos ordinario, a la calidad de contrato-ley o contrato colectivo obligatorio.

El contrato-ley tiene como finalidad unificar las condiciones de trabajo en una industria o en una determinada rama de cierta industria; evitar la competencia desleal entre empresarios; hacer compatibles los intereses de trabajadores y patrones en cierta rama de la industria; procurar que los distintos problemas que se presentan en determinadas industrias se concentren en una región; reducir las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo.

El contrato-ley así visto, persigue un doble resultado: fortifica o hace más coherente la unión de los trabajadores y crea la unidad comercial entre los patrones, porque evita la competencia desleal. También podría servir para evitar luchas violentas entre trabajadores y patrones.

CONCLUSIONES

1. En los comienzos del presente siglo surge un nuevo derecho, que se une a los ya conocidos como público y privado, en este derecho social, el estado de acuerdo a los postulados que sostiene, se convierte en defensor de las clases obreras y campesinas.

2. La Justicia Social, principal postulado del Derecho Social entraña un concepto y un sistema que consiste en una síntesis armónica y de respeto recíproco entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo. Sin esa esencia sintética no puede hablarse verdaderamente de justicia social ya que al romperse el equilibrio que supone, se incide totalmente en cualquiera de estos dos extremos que son indeceables: el totalitarismo colectivo tal y el individualismo que solo atende a la esfera particular de cada quien.

3. Los principios rectores del derecho del trabajo los podemos dividir en dos: los del Derecho objetivo, contenidos en nuestra ley laboral como derechos fundamentales del trabajador; y, los del derecho adjetivo que contienen aquellos que en el proceso el trabajador necesita.

4. En un principio la contratación individual, haciendo

alarde de la autonomía de la voluntad, traía aparejado el abuso y explotación del trabajador por el patrón, quien en forma unilateral fijaba las condiciones sobre las cuales debía regirse el trabajo, condiciones que el trabajador tenía que aceptar para así poder subsistir con su familia.

5. Los efectos fundamentales del Derecho del trabajo, principian a producirse a partir del instante en qué el trabajador inicia la prestación del servicio de manera que los efectos jurídicos que derivan del citado derecho se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el primero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio.

6. El contrato colectivo de trabajo, piedra angular del derecho colectivo del trabajo, debiene en la historia como una consecuencia de las luchas sociales con lo cuál al propiciar las concentraciones de trabajo, fue impulsado por las organizaciones de trabajadores quienes se desempeñaron en función de la defensa de sus intereses para el mejoramiento de la clase laborante y el aseguramiento de las conquistas colectivas.

7. Pensamos que cuando se configura el contrato colectivo que repunta ventajas a trabajadores y patronos hizo comprender a las partes y al Estado la conveniencia de transformarlo en contrato colectivo obligatorio y en esa forma el Estado lo sanciona elevandolo a la categoría de ley por un decreto. Sostenemos

que el contrato elevado a la categoría de ley garantiza los derechos de los trabajadores, al menos desde el punto de vista jurídico.

BIBLIOGRAFIA

1. Bravo González, Agustín, Bialostosky, Sara. Compendio de Derecho Romano, Ed. Pax-Méx, México, 1971.
2. Brun A., Galland H. Droit du Travail, Ed. Sirey, 1968.
3. Cabanellas, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Ed. Omeba, Buenos Aires, 1966.
4. Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Tomos I y II, Ed. Libros Científicos.
5. Camadio Henríquez, Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Temis, Bogotá, 1961.
6. Castorena, Jesús. Procesos del Derecho Obrero, ed. Didut México.
7. Clement Beltrán Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo, Ed. Esfinge, S.A., México, 1978.
8. De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1976.
9. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, S.A., México, 1984.
10. Juan de Pozzo. Derecho del Trabajo, Tomo I y II, Ed. Ediar, Buenos Aires, 1948.
11. Esquivel Obregón. Apuntes para la Historia del Derecho en México, Tomo I y II, Ed. Porrúa, 1984.

12. García Manuel, Alonso. Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, 1973.
13. García Manuel, Alonso. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Ed. Orgel, Barcelona, 1958.
14. Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1980.
15. Hernainz Márque, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo I, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.
16. Hueck Alfred, Hipperdey H. C., Compendio de Derecho del Trabajo, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.
17. Muñoz, Ramón. Derecho del Trabajo, Tomo I, II, III. Ed. Porrúa S.A., México, 1976.
18. R. Palacios, Alfredo. El Nuevo Derecho, Ed. Claridad, Buenos Aires, 1964.
19. Rojina Villegas. Compendio de Derecho Civil. Ed. Porrúa, S.A., México, 1982.
20. Sidaoui Alberto. Teoría General de la Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1966.
21. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1980.
22. Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1965.

23. Zavala Silva, Castelo María. Fuentes para la Historia del Derecho del Trabajo en la Nueva España, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1940.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, S.A. México, 1986.

Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México 1986.

Código Civil. Ed. Porrúa S.A. México 1986.

QUETZALCOATL

Quetzalcóatl, fue quizá el más complejo y fascinante de todos los Dioses mesoamericanos. Su concepto primordial, sin duda muy antiguo en el área, parece haber sido el de un monstruo serpiente celeste con funciones dominantes de fertilidad y creatividad. A este núcleo se agregaron gradualmente otros aspectos: la leyenda lo había mezclado con la vida y los hechos del gran Rey sacerdote Topiltzin, cuyo título sacerdotal era el propio nombre del Dios del que fue especial devoto. En el momento de la conquista, Quetzalcóatl, considerado como Dios único desempeñaba varias funciones: Creador, Dios del viento, Dios del planeta Venus, héroe cultural, arquetipo del sacerdocio, patrón del calendario y de las actividades intelectuales en general, etc. Un análisis adicional es necesario para poder desentrañar los hilos aparentemente independientes que entran al tejido de su complicada personalidad.



IMPRESO EN LOS TALLERES DE:
EDITORIAL QUETZALCOATL, S. A.
MEDICINA No. 37 LOCALES 1 Y 2 (ENTRADA POR PASEO DE LAS
FACULTADES) FRENTE A LA FACULTAD DE MEDICINA DE C. U.
MEXICO 20, D. F. TELEFONOS 658-71-66 Y 658-70-88