

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



**LOS INTERMEDIARIOS EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

REYNALDO RIQUELME VILLANUEVA

MEXICO, D. F.

1974



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE

Sra. Amparo Villanueva F.

Con todo cariño y admiración.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

Sr. Reynaldo Riquelme Ch.

*Lamentando su ausencia porque no
pudo ver concluido mi propósito.*

A MI QUERIDA ESPOSA

Sra. Silvia Hernández de Riquelme

Que con sus palabras de aliento y su
comprensión forjó en mí el deseo de
continuar mis estudios hasta verlos
cristalizar.

A MIS QUERIDOS HIJOS

Elidé

Reynaldo

Enrique

Esperando superen mi esfuerzo -
para su vida futura.

A MIS HERMANOS

Ing. Jorge Riquelme.

Sr. Héctor Riquelme.

Sr. Ernesto Riquelme.

Srita. Adriana Riquelme.

Con especial cariño.

A MI GRAN AMIGO

Sr. Ing. Radl Cisneros Gómez

Con afecto.

A MIS TIOS

Lic. Ramón Ruíz Vasconcelos y

Hortensia V. de Ruíz V.

Con cariño.

AL DR. y LIC. J. ALBERTO CANDIANI
DE C.

Agradeciendo la dirección que me
brindó para realizar este modes-
to trabajo.

A MI FACULTAD Y SUS MAESTROS

*Que en su ámbito me iluminaron
con la luz de la enseñanza.*

AL SR. LIC. MARIO MOYA PALENCIA

y su sra. esposa LIC. MARCELA

IBANEZ CABRERA.

AL SR. LIC. JOEL CHIRINO.

A MIS CONDISCIPULOS Y AMIGOS

Con afecto.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

La Contratación del Trabajo.

- a) La Contratación Individual.
- b) La Contratación Colectiva.
- c) Las Relaciones de Trabajo.

CAPITULO II

Concepto Económico Laboral de Empresa.

- a) La Empresa en la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- b) El Establecimiento.
- c) El Intermediario.
- d) Las Agencias de Colocación.

CAPITULO III

Las Concesiones y Los Propietarios en la Relación Laboral.

- a) Los Propietarios.
- b) Los Concesionarios.
- c) Los Sindicatos Patronales.
- d) Conclusiones.

APENDICE

I N T R O D U C C I O N

La Universidad Nacional Autónoma de México es, de las de América la Universidad más antigua, por ello tiene, como Alma Mater el espíritu prototipo de lo que debe entenderse como valor de la educación. Este valor nos representa un emblema intangible que se enarbola místicamente en todos aquellos que hemos aspirado a participar, es decir, a incursionar por los senderos de sus aulas.

Cada uno de mis compañeros, de mis maestros y en general de todos con los que he convivido durante mis estudios, me han hecho sentir vividamente como un miembro de este gran desfile, en el que se han volcado como ramillete pristino las enormes lecciones vitales que han exaltado mi entusiasmo, hasta motivarme e impulsarme a esta meta que hoy pretendo.

Pero, he de ser sincero estas cualidades universitarias, se acrecentaron en forma ininterrumpida, con la axiología de otra Escuela, es decir la Escuela que la práctica y la vida misma me han mostrado. Las vejacio-

nes, las injusticias, los relegados, los inauditamente -
pobres y sus contrastes han provocado en mí ser un empu-
je incontenible hasta el punto de intentar como en David
derrumbar el inmenso Goliat de los sistemas de explota-
ción.

En el Derecho he podido encontrar apenas un picapor-
te, que colocaré en la puerta, dicho simbólicamente, -
del estudio constante de la dedicación y de la lealtad,-
y que al abrirle podré recibir, creo, las formas más sa-
ludables para que a guisa de clorofila, reverdezca las -
esperanzas un poco marchitas de mi Pueblo.

Mi Universidad, es la primera en América Latina, es
la primera en mostrar al mundo el nuevo Continente, que-
la justicia ha de conquistarse, que la verdad ha de obte-
nerse después de trabajos forzados, en una veta donde ha
brá de laborarse en contra de la traición, de la ruindad
y del espíritu envejecido de quines, anquilosados han -
mantenido yermo este nuevo mundo.

Pero mi espíritu es joven | yo soy joven | y es por

ello que la vitalidad me impide la depresión, que mi osadía me impide el estancamiento, y que mi sano espíritu me impide aceptar que la vendimia del hombre sea insuperable.

Mi Universidad ha sido mi Escuela, ha sido mi yunque, donde he forjado mis caros anhelos para no creer en un mundo derrotado, para no pensar, con Salvador Borrego, en la "derrota de América". América es, cierto, el tercer mundo, es decir el mundo naciente, el mundo vital que habré de descostrar los sistemas clásicos pregonados por el estagirita, que en su era, representaba la justa-retribución y la exacta distribución de los bienes que el mundo poseía.

Pero el esfuerzo, reconozco, no es mío; es el esfuerzo heredado por mis padres, es la constancia imbuida por mis hermanos y es el bouquet de mi hogar, de mi esposa y de mis hijos.

Podría salvar este amor a la Universidad, expresando así mismo que el desistimiento para lograr esta meta-

ha sido también requerido por mis maestros, pero éstos -
están cumpliendo con una misión, la misión de salvar la-
paz a través de una educación infinita.

Mis años en la Escuela fueron agotándose uno a uno -
y el resultado, creo, lo obtendré ahora. Mis años en -
la vida se irán agotando poco a poco, pero el resultado -
espero, será la satisfacción de haber buscado como un -
heraldo, el grito de mi pueblo, el eco de mi raza que al
unisono reborden sus voces por encima del muro de opre -
sión y hacia la libertad perdurable.

Estos anhelos, estos ideales, con la debida excusa -
de la gramática, han sido mis musas para tratar de encon -
trar dentro del derecho del trabajo la principal causa -
de esa libertad que aspiro.

El análisis de los intermediarios en la Ley Federal
del Trabajo como se ver'a, es un análisis pretenciosamen -
te novedoso, pues como en el caso de las agencias de co -
locación, de los concesionarios, y en otros más, trato -
sencillamente, de aportar nuevos puntos de vista para -

proteger a todo tipo de trabajadores, y hasta donde es -
posible evitar la fuga de responsabilidades que a su fa-
vor crea el Artículo 123 Constitucional.

C A P I T U L O I

LA CONTRATACION DEL TRABAJO.

a). LA CONTRATACION INDIVIDUAL.- La contratación del trabajo ha tenido sus fuentes, según se sabe, en el Derecho Romano, a través de las relaciones laborales de arrendamiento, (1) que fué evolucionando hasta incorporarlo como un contrato especial en Código de Napoleón.

Son contradictorias las tendencias al catalogar al contrato de trabajo; pues se opone fuertemente a las teorías civilistas de la "voluntad de las partes" y "la intervención de la ley en las relaciones laborales".

Sin embargo y por fortuna las doctrinas sociales han preponderado frente a las viejas escuelas.

En efecto y como lo dice el Maestro Trueba " que en lo más álgido de la contienda, Dn. Venustiano Carranza - expidió el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de -

(1) Confrontar Mtro. Petit Eugene. Derecho Romano.

que alude del 12 de Diciembre de 1914... "El programa político y social que antecede es el punto de partida de la legislación social..." (2), podemos encontrar que las tendencias sociales han superado las antiguas escuelas de la teoría burguesa, señalando que determinadas cláusulas de un Contrato de Trabajo son nulas de pleno derecho, aún cuando el trabajador aceptare su existencia: "Art. 5o. de la Nueva Ley Federal de Trabajo": "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca."

Como es de notarse al amparo de este artículo, el trabajador queda protegido en sus derechos, aún y cuando hubiese pactado condiciones de trabajo que menoscaban sus dignidades de trabajador y de hombre. Por esto es interesante hacer un estudio, aún sumario de la naturaleza del Contrato Individual de Trabajo.

(2) Trueba Urbina Nuevo Der. Procesal del Trab. Pag. 8.

Las ideas antecesoras al movimiento social, consideraban al trabajo como una mercancía, e incluso se condenaba como delito el hecho de que trabajadores o gremios impidieran de alguna manera la libertad del comercio, entendiéndose que el trabajo era una mercancía y no un patrimonio del obrero. Pero por fortuna estos conceptos - han pasado a la historia; la legislación de la O.I.T., - el artículo 30. de la Nueva Ley Federal del Trabajo " el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico-decoroso para el trabajador y su familia."

" No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ". Y por ejemplo la Ley Clayton en los Estados Unidos de Norteamérica de 1914 en su capítulo sexto (3); entre otros, han aboli

(3) Randle C. Wilson " El Contrato Colectivo de Trabajo " Ed. Letras Pág. 61 1963. México.

do por completo las ideas burguesas de que el trabajo es una mercancía y no un patrimonio.

En nuestra Legislación el contrato de trabajo, aunque, si bien, permite la libre participación de las partes, fundamentalmente protege al obrero mediante las estipulaciones legales mínimas que han de reglamentar las relaciones de trabajo.

El Derecho Social ha desarrollado, quizás en forma recóndita, una nueva teoría; que es la de la convención de trabajo, idea que se fundamenta en el propio texto - del artículo 386 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que señala que contrato colectivo de trabajo es el " convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos..."

Lo que significa que la relación de trabajo mas que un contrato es un pacto reglamentado por la Ley laboral-

para la prestación de servicios; pacto que en atención a la teoría social es parcial en beneficio del trabajador.

La contratación individual, si bien permite ciertas libertades entre empleado y empleador para reglamentar las relaciones laborales, las condiciones bajo las cuales se regirán son las que de manera coactiva tipifica el artículo 25 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrono;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como -
días de descanso, vacaciones y demás que con-
vengan el trabajador y el patrono, " en vir -
tud de que los trabajadores disfrutan de una protección-
derivada del artículo 127 de la Constitución, a tal pun-
to que en oposición a cualquier otra rama del derecho, -
en materia laboral no rige el principio de que " los con-
tratos obligan entanto que las partes quisieron obligar
se ", pues aún ante el hecho de que el trabajador pacta-
ra condiciones menores a las del referido artículo 25, -
la teoría proteccionista del trabajo concurre a suplir -
sus fallas estableciendo en su beneficio normas mínimas-
del empleo.

El maestro Ortega y Gasset (4), afirma que el traba-
jo es " un esfuerzo no cualificado, sin prestigios pro -
pios, que recibe toda su dignidad de la necesidad a que-

(4) Ortega y Gasset "El Tempo de Nuestro Tiempo" Ed. Cal-
pe de Madrid 1923 Pág. 136.

sirve ". Por esta razón tiene un carácter homogéneo y meramente cuantitativo que permite medirlo por horas y remunerarlo matemáticamente. Pertenece tal esfuerzo a la categoría de " entes valorables ", y, por tanto, - susceptibles de contratación.

Se repite la frase bella y romántica: " el trabajo del hombre no es una mercancía " - artículo 30. de la Nueva Ley del Trabajo - pero es inexacta. En la historia de las civilizaciones, suelen observarse coincidencias respecto a algunos elementos de la cultura, pero - la identidad sólo se da en la " mercadería humana ". - Todos los pueblos conocieron y reglamentaron la esclavitud como factor económico, y cuando fue llegado el momento de la transformación se le dijo al hombre ¡ Que era libre ¡, que su cuerpo no volvería a ser objeto de apropiación, pero, al no darle los medios de mantener - la libertad, realmente no se le otorgó la independencia; tenía que vivir con su esfuerzo personal puesto al servicio de otro, dando lo que poseía a cambio de lo que necesitaba; desapareció su esclavitud pero permanece en la servidumbre y al desaparecer ésta surge en un renaci

miento actualizado de la otrora esclavitud, bajo el rubro hoy, de obrero o de peón. El cambio del esfuerzo humano obedece al fin de la conservación de la vida, que, imperiosa necesita y reclama de las cosas materiales, del dinero... que no es una mercancía, sino creación jurídica del Estado, símbolo de una prestación realizada en la comunidad de pagos y la legitimación del derecho a una contraprestación equivalente. He aquí el trabajo convertido en una mercadería desde el momento en que se vende o se permuta. Lo demás serán palabras bellas, consoladoras, pero sin enlace con la realidad.

Cuando una persona necesita de mi esfuerzo y yo, a la vez, necesito de lo más útil para la conservación de la vida, ambas necesidades, puestas en contacto tienen el mismo sentido y convergen: el mismo sentimiento de la necesidad y, al encontrar el equivalente, vinculan sus voluntades, consienten en el cambio (acuerdo de voluntad). He aquí la forma contractual de esas relaciones entre los hombres sobre el trabajo. Dice Ihering en su libro El Fin en el Derecho, que "para el hombre, como en el animal, el modo más sencillo de dar satisfacción a sus

necesidades es recurriendo a sus propias fuerzas. En el animal las necesidades existen en proporción a las fuerzas; pero no ocurre lo mismo en el hombre. Y es precisamente esta desproporción, esta insuficiencia, lo que la naturaleza emplea como medio para obligar al hombre; es decir, a buscar al hombre y alcanzar en comunidad los fines que solo no le es posible alcanzar. Por sus necesidades, la naturaleza lo ha hecho solidario del mundo y de sus semejantes".

Carlos Marx sostiene, que el hombre, el obrero, es su esfuerzo " su fuerza de trabajo puesta temporalmente a disposición del capitalista "... Uno de los economistas filósofos mas grandes de Inglaterra, Thomas Hobes en su libro " El Leviatan ", tocó instintivamente la cuestión, olvidada por el tiempo " el valor de un hombre es, como el de todas las demas cosas, su precio ".

Formuladas esquemáticamente las razones de nuestra afirmación debemos pasar a definir someramente su naturaleza jurídica y sus elementos principales. La Ley de Trabajo de 1931 define al contrato de trabajo como " Ar-

título 17 - Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida ", Quedaban excluidos del concepto legal y al margen de su regulación los trabajos en cooperación o comisión, los trabajos accidentales y los de obra por ajuste o a precio alzado, realizando fuera del establecimiento una explotación con acción directa del patrono amparados con las legislaciones civil y mercantil.

En la actualidad la Ley del Trabajo define el contrato laboral como - aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La primera cuestión que suscita el concepto legal se condensa en esta pregunta: ¿El fenómeno económico jurídico relacionado, es un verdadero contrato?. No podemos extendernos en consideraciones sobre el análisis de la teoría general del contrato, pero es suficiente a nuestro intento recordar que toda convención requiere -

por naturaleza la coincidencia de dos voluntades sobre un objeto; que la coincidencia presupone el trato, la negociación lo que se denomina "comercio jurídico", cuyo desarrollo normal es imposible mientras los individuos interesados se coloquen en diferentes planos de libertad, porque si la negociación previa al consentimiento es indispensable para los fines humanos de defensa de los derechos y aumento de la utilidad, cuando aquella no existe realmente, tampoco puede existir el acuerdo de voluntades, por tanto el acto jurídico consumado será unilateral. En la prestación de servicios retribuidos se da este hecho: El obrero busca trabajo en la fábrica y tiene que someterse al reglamento de régimen interior, a veces a un contrato colectivo preestablecido y en él se fijan todas las condiciones a que ha de someterse los asalariados. Nadie puede asegurar que en tal supuesto, exista un contrato de trabajo; es un acto jurídico unilateral.

Ante todo se nos presenta la característica consensual del contrato, porque su existencia se perfecciona desde el momento en que las partes (patrono y obrero)

coinciden sobre el objeto y el precio cierto, así como - los otros pactos determinados en la negociación previa; - bilateral por las mutuas obligaciones que produce; oneroso por la obligación impuesta a cada parte de dar a la otra un equivalente de lo que recibe y conmutativo, porque el cumplimiento de las prestaciones recíprocas no se apoyan en riesgo alguno. De ahí nuestra preocupación - de clasificar al contrato de trabajo, algunos autores - pretendieron confundirlo con un contrato de arrendamiento, pero esta modalidad consideramos es equivocada, ya - que el requisito esencial del contrato de arrendamiento - es la transferencia del uso de una cosa; el arrendatario adquiere la posesión de ella durante cierto tiempo a través de un convenio ¿puede darse la posibilidad de que el trabajador ceda al patrono el uso de su esfuerzo muscular e intelectual, que es consubstancial a su personalidad? ¿puede discutirse en un momento que el patrono tenga la posesión del obrero, mientras éste trabaja, no es - el mismo obrero el que usa de su trabajo?

¿Será un contrato de compra venta? son requisitos - indispensables de este contrato la entrega de la cosa de

terminada a cambio de un precio cierto y en dinero o signo que lo represente. ¿Qué sucede, en la realidad, mediante el contrato de trabajo? El hombre no trasmite su esfuerzo muscular, que es inseparable a su persona, pero su esfuerzo en la actividad, el trabajo en su desarrollo, se convierte, al contacto con la materia sobre la que actúa, en energía suficiente para transformarla en elemento valorable; el obrero, trabajando, consume una cantidad de energía, se desprende de ella, en beneficio del patrono, a cambio de un precio real y cierto; realiza pues una compra venta. La confusión, en este orden de ideas; nace por la indeterminación de los conceptos de trabajo y energía. El primero no consiste simplemente en el esfuerzo muscular, aislado, porque entonces el hombre desciende al nivel de la máquina: el trabajo es un ente producto de la armónica asociación del esfuerzo muscular con la iniciativa espiritual del que la ejecuta; la energía no es otra cosa que ese esfuerzo psicomecánico en sí, en movimiento, en sentido activo, sobre un objeto; energía de la palabra griega *energeia* que significa acción eficaz, operación, compuesta de la raíz en que significa movimiento con relación al tiempo, al espacio, o a la per

sona que se haya en el presente, en tal estado, y de -
ergon que equivale a obra o trabajo (5)

Si no podemos dudar la evidencia de la indicada -
transmisión de energía por el obrero que trabaja, ante -
la necesidad imperiosa de reponerla, mediante el reposo
y la nutrición, y ante la efectiva transformación de la
materia mas sometida a la eficacia del trabajo; si es -
indudable que el fenómeno se realiza por un precio cier
to, este contrato coincide con el de compra venta. No
afirmamos nosotros; en absoluto, que lo sea, pero nos -
parecen muy débiles los argumentos contrarios, pues si
el trabajo crea un valor sin relación por el precio que
por él se paga, este desequilibrio es tan ordinario y -
frecuente en el comercio jurídico, que en la compra vent
ta de cosas, muy pocas veces se puede asegurar la exis-
tencia del " justo precio ", ya por exceso o ya por de-
fecto, porque el consentimiento de los contratantes so-
bre la cosa y el precio, no significa mas que el acuer-
do de las partes sobre la coincidencia completa de sus-

(5) Mtro. Candiani De Celis J. Alberto. Apuntes de clase.

respectivos intereses. El comprador desprecia la cosa, trata de persuadir al vendedor de que no conviene al interés de éste aceptar el precio ofrecido; el vendedor elogia su mercancía, quiere llevar al comprador a pagar el precio pedido, cada uno de ellos se esfuerza en aportar la demostración de un interés existente para el otro pero mal apreciado por éste. Resultaría imposible el contrato de compra venta si fuera esencial al mismo la relación entre el valor de lo que se vende con el precio por el que se paga.

La idea de mantener al contrato de trabajo bajo la misma naturaleza que el contrato de compra venta amparados en la opinión de que, la producción es una relación del factor trabajo con el factor naturaleza, mediante el concurso del hombre que dirige con el hombre que aporte su energía, nos parece insípida, pues en todo caso esta característica surge en la comunidad, en la Asociación, bajo el valor de la cooperación encaminada a obtener diferentes formas de la participación de beneficiarios.

El problema de la igualdad entre los factores de la producción aún se halla en discusión, porque aún no existe sistema universal sobre la organización de esta nueva forma económica ni sobre el modo de adaptarla a sus diferentes manifestaciones, por tanto el contrato de trabajo es un fenómeno jurídico independiente con vida autónoma producto de la nueva organización económica y de la nueva sociedad.

Infortunadamente aún no existe una teoría general que nos oriente sobre los requisitos esenciales para la existencia de la relación de trabajo, ni sus causas de nulidad, por lo que tendríamos que recurrir a las teorías del derecho común, que al usarlas, desvirtuarían el sentido social de nuestro trabajo.

B). LA CONTRATACION COLECTIVA.- Entre las conquistas más trascendentales del obrero asociado, que pretende, a través de su unidad, entronizar la dictadura del proletariado, se ha llegado al punto de transformar el contrato de trabajo a una convención colectiva. -
Hasta los antecedentes inmediatos del movimiento social

en México, se había considerado en forma prioritaria, - la fundamentación en el derecho civil, de la existencia del contrato del trabajo, ya que era un acto jurídico - que era típico del individualismo y la voluntad de las partes.

El principio fundamental del contrato colectivo de trabajo no es, la libertad individual sino el albedrío impuesto a virtud de la Ley.

El obrero se encuentra aislado, indefenso, impotente para resistir la presión de grupo que representa el capital, de ahí la necesidad del surgimiento del contrato colectivo de trabajo que lleve en sí el fermento capaz de dar vida a las nuevas bases de la economía, o poniendo al crédito colectivo del capital el crédito colectivo del trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que a falta de disposición expresa se aplicarán los usos y costumbres, en forma principal, sin desconocer las fuentes legales que el artículo 17 de la Ley Federal del -

Trabajo establece: " 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 60, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. ". De la simple lectura de este precepto nos hace comprender los problemas jurídicos que plantea las relaciones de derecho nacidos de un acto de trabajo.

El derecho contractual colectivo es, sin duda el que mas evoluciona y mas se transforma, por virtud de las necesidades económicas que requieren adoptarse en el equilibrio de la producción.

El contrato colectivo de trabajo es la cristalización de las luchas de los trabajadores a partir de la Revolución Industrial, que sufre después de una previa reglamentación contractual entre patrono y obrero.

La nueva forma adquiere gran difusión, hasta el punto de ser reconocida por diversas legislaciones: - Bélgica en su Ley de 1898 (6), sobre las uniones profesionales, Dinamarca en enero de 1900, Holanda en junio de 1907, Suiza en marzo de 1911, México en 1917, Francia en 1919, también en Austria; en Alemania en 1918, - en Rusia en noviembre de 1922, en Finlandia en noviembre de 1923, en Noruega en agosto de 1915, en Chile en septiembre de 1924, segunda Nación de América Latina - que legisla sobre el contrato individual de contrato-colectivo de trabajo; Rumania en mayo de 1921, Estados Unidos mediante una Ley Federal de 29 de junio de 1886 en Italia 19 de mayo de 1926, etc. (7)

Al desaparecer las antiguas organizaciones gremiales, por el influjo de las ideas individualistas, parecía definitivamente consagrado el principio de liber-

(6) Mtro. De la Cueva Mario. Tomo I Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa. México 1972.

(7) Jay Raúl. ¿Qué es el Contrato Colectivo de Trabajo?

Ed. Reus Madrid 1927.

tad individual, pero éste, llevaba en su interior el germen de la contratación colectiva; porque en tanto que los trabajadores eran libres para asociarse, hallaron en esto un reducto para poder resistir los ataques del industrialismo, estudiando también, la defensa de sus intereses comunes.

El derecho de asociación se convirtió también en un instrumento de resistencia que origina el fenómeno de la huelga al calor de la solidaridad.

Y si bien el abandono en masa del trabajo produjo trastornos de orden público, ésta fué la razón para la intervención por parte del Estado a fin de solucionar los conflictos mediante "acuerdos" entre los grupos-huelguistas y patronales; acuerdos que versaban sobre condiciones de trabajo, salarios, jornadas, etc. Este fenómeno jurídico que se creaba al firmar las nuevas bases fueron llamados en principio "tratado de paz" (8) y que posteriormente fueron tratados en la teoría como

(8) Jay Raúl. Ob. Cit.

los " acuerdos colectivos "

Son estos los primeros antecedentes de los convenios o contratos colectivos que oponen la libertad individual frente al interés colectivo del grupo de que forma parte y que tiene la obligación de observar mientras esté afiliado a él.

En México en los albores de la teoría del trabajo, los primeros comentaristas del artículo 123 definen al contrato colectivo como las condiciones nacidas del impulso de las necesidades del obrero opuestas a las del patrono para discutir mediante la fuerza moral la defensa de los intereses generales de la clase obrera.

En general el contrato colectivo de trabajo es el contrato relativo a las condiciones del trabajo concertado por representantes de un gremio profesional y representantes de un patrono o un gremio patronal. " contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de

establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos ". (9)

Ya el código civil suizo de 1911 en su artículo 322, reconoce que " las normas relativas a las condiciones de trabajo pueden estipularse entre los patronos y obreros interesados por medio de contratos que concierten los patronos y asociaciones obreras ".

Nuestro derecho del trabajo acepta una teoría que pudieramos llamar reglamentaria, relativa al contrato colectivo, frente a las diversas teorías derogadas del derecho civil, como son: La teoría del mandato, la teoría de la gestión de negocios, la teoría de la estipulación en favor de terceros, etc. apoyada en la teoría de Duquít quien dice que " el contrato colectivo es una categoría jurídica nueva y por completo fuera de los cus-

(9) Art. 386 Ley de la Nueva Ley Federal del Trabajo - Ed. Porrúa 1974.

dros tradicionales del derecho civil. Es una conven -
ción Ley que regula las relaciones de dos clases socia -
les. Es una Ley que establece relaciones permanentes -
y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal
según el cual deberán pactarse los contratos individua -
les entre los miembros de esos grupos.. " (10)

Es imposible, tratar de confundir la naturaleza ju -
rídica del nuevo fenómeno social, tratándolo bajo el ta -
miz de las instituciones del derecho romano o del dere -
cho civil contemporáneo, intentando mantener la división
basilar del derecho público y privado, ya que las -
convenciones de trabajo no son instituciones del dere -
cho público ni del derecho privado, estos son manifesta -
ciones de un nuevo derecho que en la teoría integral -
(11) se ha llamado Derecho Social, ya que regula las re -
laciones de convivencia entre diversos intereses de -

(10) Duzuit León "Trens . Formaciones generales del Dere -
cho Privado desde el Código de Napoleón.

(11) Mtro. Dr. Trueba Urbina Alberto. Nvo. Der. del Trabajo

agrupaciones y clases, y es claro que estos intereses, - si bien sólo se dan en el hombre, no participan con el - carácter que dá el derecho privado, sino que son intere- ses en encuentro aglutinados, homogeneizados, que consti- tuyen intereses generales de grupos en los que también - participa el derecho público.

Los pueblos organizados han aprendido y seguido la - idea del poder político en sus tres estratos: ejecutivo, legislativo y judicial, pero esta idea en nuestra época - es inexacta porque existe junto a ellos con efectiva so- beranía otro poder tan fuerte, tan decisivo y tan real - que incluso se sobrepone a los tres anteriores, este es - el poder industrial.

En efecto este nuevo poder se polariza en dos ele - mentos del mismo valor y con idéntica autoridad: trabaja - dores y capitalistas. La Conjunción armónica de ambos, crea la riqueza, por eso hubo que sustituirse el viejo - concepto por otro más efectivo y más ético, como es el - que proclama el progreso social mediante la convivencia - en un plano de igualdad. Y para lograrla fueron necesi-

rias cruentas y prolongadas luchas, para obtener un respeto al interés social de los grupos mas débiles.

¿Puede asegurarse que las emanaciones de esas luchas deben incluirse en la clásica división de los autores acerca del derecho?

La esencia del contrato colectivo del trabajo impone circunstancias específicas en cuanto al elemento esencial: las personas. Afecta al patrono y a los trabajadores, quienes deben reunir capacidad personal cada uno de ellos para dar validez al contrato en cuestión. Si el contrato colectivo de trabajo se llegara a celebrar con una asociación de patronos que no estuviera legalmente constituida, esto no impide la vigencia y aplicabilidad de ese contrato, ya que en todo caso el contrato de trabajo se haría exigible en forma particular para cada uno de los patronos.

En contraste, ¿será válido un contrato colectivo de trabajo celebrado con un sindicato inexistente o que no haya sido formado de acuerdo a los requisitos que es-

tablece la Ley ?. Tampoco se daría el caso de nulidad, porque, si bien el sindicato sufriera algún vicio, la celebración de contrato colectivo de trabajo se ha hecho con la coslición de trabajadores. Pero el problema subsiste por cuanto a la titularidad del contrato colectivo ya que sin lugar a dudas el titular del contrato colectivo de trabajo siempre debe hacerlo un Sindicato, y aún así la validez del contrato colectivo de trabajo subsistiría, estableciendo a futuro la posibilidad de la creación del Sindicato correspondiente.

Por otra parte y siguiendo el lineamiento de la validez por cuanto a las personas, ¿el contrato de trabajo se vería afectado de nulidad si estuviere firmado por personas no autorizadas para representar jurídicamente a sus respectivos agremiados ?. Esta cuestión es intrascendente para la validez del contrato, ya que en última instancia la participación de los suscriptores del documento en cuestión han sido autorizados para representarse sus agremiados, aún en forma tácita, ya que los agremiados han tolerado que sean esas personas las que concurren a esa convención.

Se descubre ahora el problema de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, problema que no es tal, ya que la vigencia se entiende siempre ilimitada y sólo siendo susceptible de revisión bianualmente de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 399 " la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

C). LAS RELACIONES DE TRABAJO.- Sabedores, como somos de la posible identidad que existe entre relación de trabajo y contrato de trabajo, sin embargo trataremos de analizar en estricto sentido la constitución de aquélla.

El contrato de trabajo se distingue de la relación de trabajo por cuanto a que en ésta existe un elemento de socialidad y solidaridad, quizás simbiótica, pero al fin y al cabo solidaridad, valores que tienden a desarrollarse, la permanencia del trabajador en su empleo, la aceptación más particular por parte del patrono en los días nefastos; es decir la coparticipación de trabajadores y patronos para obtener, como finalidad coincidente la mayor utilidad en bien del interés común.

Los elementos que considero que existen como esenciales en la relación de trabajo son: Voluntariedad, permanencia, remuneración, profesionalidad.

La voluntariedad por cuanto a la manifestación de realizar el esfuerzo humano al logro de una determinada finalidad práctica que se hace presente por la inteligencia. Por consiguiente en toda la relación de trabajo aunque sea manual hay un acto de voluntad y de dirección por parte de la mente que lo hace participar en esta relación de trabajo.

Y así dice la declaración séptima de la carta internacional de trabajo (12). " de la colaboración de las - fuerzas productivas, deriva la reciprocidad de derechos y deberes. El prestador de obra, técnico, empleado u - operario es un colaborador activo de la empresa económica, la dirección de la cual, corresponde al dador de trabajo que tiene la responsabilidad de la misma "

El trabajador, como integrante de una colectividad, tiene de entre las finalidades, la de la herencia atávica de sedentarismo, y en tal virtud su tendencia a la - permanencia en un trabajo es prácticamente vital en tanto que no incidan causas que justifiquen su cambio; y en tal virtud permanecer en el trabajo es objetivo trascendente para el trabajador en la relación que nos ocupa.

Por cuanto al patrono, la estabilidad obrera también es trascendente ya que la inversión material, económica y de entendimiento con el trabajador, es al final - de cuentas una prioridad que interesa al patrono a titu-

(12) Publicación O.I.M. reimpresión 1971.

lo de mantenimiento en el ritmo de producción.

Se ha dicho que la prestación de servicio debe ser personal. El empleado debe estar sometido, no en un sentido de subordinación corporal sino a las consecuencias que implica la relación de trabajo, y éstas deben garantizar el cumplimiento de las obligaciones que inevitablemente debe estar investido el empleador del solo poder derivado de la relación.

En efecto debemos entender, por consecuencia a la subordinación como una observancia de la relación jerárquica y en un sentido disciplinario que implica la facultad de imponer las modalidades de la ejecución del trabajo.

La profesionalidad la debemos entender como un elemento esencial y objetivo ya que por sí solo implica la objetivación esencial en la relación de trabajo. Es intrínseco a la relación de trabajo la profesionalidad con que se preste ésta. El trabajo económicamente, aparece como un factor de la producción, que el indus -

trial procura de la misma manera que procura las materias primas, pero el trabajador es un colaborador en el negocio, si bien por cuanto un interés económico - aparentemente primordial, existe fundamentalmente una razón de formación integral de psicológica suficiencia al trabajar "elaboradamente" un bien dentro de la producción.

C A P I T U L O I I

Al. CONCEPTO ECONOMICO LABORAL DE EMPRESA.- La Empresa en la nueva Ley Federal del Trabajo.- La comunicación es de las principales preocupaciones en la relación de trabajo, porque ello implica un robustecimiento de la comunidad que deriva a una integración mediante ciertas actividades; que van desde festivales musicales hasta manifestaciones religiosas.

Pero la Constitución de una comunidad, en todos los periodos históricos, es la misma: el estar unidos - en todo lo que los hombres hagan y hayan hecho, ya que esta unión es una de las exigencias más importantes que experimenta el espíritu humano.

Balzac escribió " que el hombre tiene horror a la soledad ", no precisamente a la soledad física; porque a esa nadie le teme, cuando menos en condiciones normales. Sin embargo, la soledad social, mental y espiritual, es diferente y ese miedo a este tipo de soledad - es el que genera los anhelos de integración a la comuni

dad, a causa del sentimiento de vinculación que esto produce. Nuestra Era difiere de otras, únicamente por el carácter cultural distintivo de la búsqueda de la comunidad. Sin lugar a dudas, la historia de la humanidad puede ser considerada como un mosaico de imágenes propias de la comunidad como son el parentesco, la religión, la guerra, la política; junto con la de localidad, raza y ocupación, que en diversas épocas ha funcionado como el núcleo de la comunidad.

En el tema que nos ocupe, no pretenderemos desarrollar un cientifisismo puro sino pragmático del término empresa que está implicado en la Ley Federal del Trabajo.

El término empresa, según el código anotado es: - Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Subrayamos el hecho de que en la definición descrita se habla de una unidad económica, concepto al que nosotros pretendemos aplicar la idea de que se trata, como

unidad que es, justamente de una integración creada a la luz de la relación laboral, esto es, la unificación nacida de las relaciones entre patronos y trabajadores unitariamente identificados, que coinciden en el vértice de la empresa como identidad no necesariamente económica sino como el encuentro de un nuevo concepto de vinculación que en este caso es el centro de trabajo.

Son estos antecedentes los que nos justifican para no referirnos estrictamente a la empresa en su sentido económico, aunque desde luego no abandonamos este término, ya que en la actual efervescencia social subsiste una búsqueda renovada de la comunidad, que provoca, reconocemos la impersonalidad burocrática de la vida moderna, sin embargo si en el universalismo aparecen tendencias separatistas, estas no son mas que justamente lealtades regionales nacidas de una búsqueda de comunidad.

La empresa, en la Ley Federal del Trabajo, tiene un concepto neoclasista o incluso diríamos textual, que ahora mismo está en proceso de reposición; el sol se está poniendo en toda esa estructura de pensamiento, es decir

hay una tendencia desde el punto de vista industrial, - al retorno del "vis a vis" entre trabajadores y patronos. Esto sucederá una vez que se comprende que la -- parte vital del condicionamiento en la colaboración de los aumentos de la productividad; esto es el día en que el concepto de empresa neoclásico haya concluido y esta comprensión ya viene en camino.

Nuestro propósito no es insinuar que existe una línea de línea divisoria entre empresa y trabajadores, aunque la distinción es indispensable. Tenemos por una parte industrias que no se prestan a una organización en gran escala y más o menos se afien a la vieja imagen textual de la relación laboral. Pero también existen por otro lado empresas artesanales que se encuentran más lejos de un sistema de planteamiento humanístico, donde no es posible intentar según los teóricos, el replanteamiento de estas formas de interacción comunal.

Pero tenemos necesidad, por razón de nuestro tema, de hacer el análisis económico de empresa.

Es inevitable que este concepto, en nuestro país, - esté derivado del artículo 27 Constitucional, un poco en oposición a nuestra realidad.

El contenido nacionalista, popular y antilatifundista de la Constitución del 17, la coloca en un punto de vanguardia con todas las Legislaciones; pero esto sólo fue posible a virtud de la lucha de los campesinos, obreros y la burguesía nacional progresista y por la oportunidad que presentó la lucha de la primera guerra mundial de 1917-1918.

Los monopolios extranjeros desencadenan una violenta lucha para impedir que los postulados de la Constitución fueran puestos en vigencia, sin embargo el artículo 28 Constitucional relativo a los monopolios, supera este conflicto y establece:

"En los Estados Unidos Mexicanos no habrá monopolios ni estancos de ninguna clase; ni exención de impuestos; ni prohibiciones a título de protección a la industria; - exceptuándose únicamente los relativos a la acuñación de

moneda, a los correos, telégrafos y radiotelegrafía, a la emisión de billetes por medio de un solo Banco, que controlará el Gobierno Federal, y a los privilegios que por determinado tiempo se concedan a los autores y artistas para la reproducción de sus obras, y a los que, para el uso exclusivo de sus inventos, se otorguen a los inventores y perfeccionadores de alguna máquina.

En consecuencia, la ley castigará severamente, y las autoridades perseguirán con eficacia, toda concentración o acaparamiento en una o pocas manos de artículos de consumo necesario y que tenga por objeto obtener el alza de los precios; todo acto o procedimiento que evite o tienda a evitar la libre concurrencia en la producción, industria o comercio o servicios al público; todo acuerdo o combinación, de cualquiera manera que se haga, de productores, industriales, comerciantes y empresarios de transportes o de algún otro servicio, para evitar la competencia entre sí y obligar a los consumidores a pagar precios exagerados; y, en general, todo lo que constituya una ventaja exclusiva indebida a favor de una o varias personas determinadas y con perjui-

cio del público en general o de alguna clase social.

No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses.

Tampoco constituyen monopolios las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan, y que no sean artículos de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo la vigilancia o amparo del Gobierno Federal o de los Estados y previa autorización que al efecto se obtengan de las Legislaturas respectivas en cada caso. Las mismas Legislaturas, por sí o a propuesta del Ejecutivo, podrán derogar, cuando las necesidades públicas así lo exijan, las autorizaciones concedidas para la formación de las asociaciones de que se trata."

Como puede verse este artículo contiene disposiciones de carácter nacionalista y se oriente hacia el resca

te de las riquezas en favor de la nación.

Pero Estados Unidos no guarda silencio, forma un "Comité Internacional de Banqueros" impulsado por el grupo financiero Morgan y es Thomas W. Lamont desde la presidencia quien ejerce presión económica en nuestro país en complicidad con el senador Albert B. Fall, a través de la Huasteca Petroleum Company Corresponsal de la Standard Oil de New Jersey, e incluso demanda de nuestro país para exigir el pago de daños y perjuicios por valor de quinientos millones de dólares, y aunque la demanda no prosperó si contribuye a que el Gobierno de los Estados Unidos asuma una actitud hostil.

Los intereses monopolistas norteamericanos, vuelven a estropear nuestra economía y con el presidente Elias Calles, se permite nuevamente la intromisión de empresas extranjeras hasta alcanzar una deuda titulada y no titulada en la siguiente forma:

BIBLIOTECA CENTRAL
C N A I

(1) Inversiones extranjeras en México en 1929.

<u>País</u>	<u>Millones de Pesos</u>	<u>Porcentajes</u>
1. Estados Unidos	102.9	28.9
2. Francia	387.2	27.8
3. Gran Bretaña	289.4	20.7
4. Holanda	76.9	5.5
5. España	69.8	5.0
6. Alemania	78.1	4.9
7. Bélgica	57.7	4.1
8. Suiza	<u>43.1</u>	<u>3.1</u>
	1,395.1	100 %

Según esta tabla encontramos que las inversiones - extranjeras cierran sus filas en nuestro país hasta interferir en todas las ramas de la productividad:

Energía: Petróleo - Electricidad - Carbón mineral.

Minería: Plomo - Zinc - Cobre - Oro y Plata.

Comunicaciones y Transportes: Telecomunicaciones -

(1) Cifra oficial del Gobierno de México Secretaría de Industria y Comercio.

Teléfonos - Telégrafos (I.T.T.)

Servicio Marítimo de Altura: Transporte de cabotaje - El Ferrocarril South Pacific - El Transporte aéreo por conducto de Panamerican World Airways.

Industria: Automóviles por conducto de la Ford Motor Co. - General Motors - Chrysler Corporation.

Llantas: La Goodrich Co. - General Tire - General Popo.

Cemento: La British Cement Manufactures - Cemento Tolteca - Cemento Mixcoac.

Otras Industrias: Hierro y Acero La Consolidada .

Papel: San Rafael, S.A. - Loreto y Peña Pobre.

Industria Química: Pintura Dupont y La American - Smeltin.

Gran Comercio: El Palacio de Hierro - El Puerto de Liverpool - El Centro Mercantil - La Francis Marítimas - Paris Londres.

El pequeño comercio que era escapado por ciudadanos de distintas nacionalidades, principalmente españoles (2)

(2) La mexicanización de la Tolteca Cecelia José Luis - "México en la Orbits Imperial. Editorial Colección.

Seguros:

Bancos de depósito: Banco de Londres y México - -
Barco de Londres y Southamerica, Banco Nacional de Méxi-
co con capital francés que inició sus operaciones en -
1881, National City Bank (hoy First National City Bank)

El proceso de nacionalizaciones adquiere su mayor-
importancia con el Gobierno nacionalista del Presidente
Cárdenas y bajo su régimen, la inversión extranjera que
era de 3,900 millones de pesos en 1935 se redujo a -
2,262 millones de pesos, esto es una reducción de casi
el 42% de la inversión extranjera.

Con estas implicaciones dentro de la influencia -
económica en el manejo de las empresas, no podemos con-
cebir que la Ley Federal del Trabajo omita discriminar-
las relaciones de trabajo que implique una empresa esta-
blecida en México cuando ésta es filial de una extranje-
ra, ya que por desgracia en nuestra ley laboral se olvi-
da de señalar que tales tipos de empresas deben ser con-
sideradas como establecimientos, es decir, que las recu-
saciones laborales deberían enderezarse en contra de -
las legítimas "unidades económicas" que radican fuera -

de nuestro país.

B). EL ESTABLECIMIENTO. - Una manera simpática en la que las grandes empresas, eludían o pretendían eludir las responsabilidades derivadas de la relación de trabajo, eran mediante la creación o formación de filiales autónomas con patrimonio reducido, provocando de esa manera la evasión de las acciones laborales.

La institución de la concesión abundó en muchas empresas, principalmente en aquellas de la industria de bienes de consumo inmediato. Una empresa principal otorgaba incluso gratuitamente la "concesión" a otras filiales a fin de que éstas explotaran la industria de aquella. Tal ejemplo podemos encontrarlo incluso hoy, en la "Pepsi Co., Inc. New York" a nivel de empresas transnacionales; las filiales bancarias; Banco de comercio de Monterrey; a nivel de Industria Eléctrica; General Electric del Estado de México, etc.

Pero este sistema de evasión de responsabilidad laboral, se intenta superarlo a través de las nuevas dis-

posiciones de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que al señalar que se entiende por establecimiento " la - unidad técnica que como Sucursal, agencia u otras forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la - realización de los fines de la empresa ", se pretende superar este déficit de responsabilidad laboral imponiendo a las casas principales o matrices la carga de la relación de trabajo.

Interpretando inextenso que será incluso considerado como establecimiento aquellas filiales de empresas - que hayan sido creadas bajo la égida de una matriz. - Quizá bajo el punto de vista mercantil o civil, sea eg to una aberración, pero para los efectos del derecho - del trabajo, esta interpretación debe privar sujetándose a los principios de derecho social, consagrados en - el artículo 127 Constitucional.

En efecto, los establecimientos son considerados - por la nueva Ley Laboral como un representante del pe - trono, en un sentido muy amplio ya que no es propiamente un mandatario del patrono en el sentido civil, sino-

tiene una idea mas general que implica las circunstancias de que será un representante del patrono quien contrate para él, a virtud del ejercicio de acciones meramente administrativas; un jefe de personal no necesariamente posee un mandato civil, sin embargo, para efectos de la Ley de Trabajo sí será considerado como patrono y sus actos laborales, serán actos laborales del patrono.

El fenómeno del establecimiento ha sido tratado en nuestra Ley del Trabajo a fin de evitar la substanciación de las obligaciones contractuales mediante la aseveración que los establecimientos, como unidades técnicas son para los efectos del trabajo, considerados como patronos y no como entidades ajenas.

Así encontramos en la Ley Laboral un nuevo sujeto de la relación de trabajo, que hace posible una efectiva relación de trabajo entre patronos y trabajadores, - este nuevo elemento es el establecimiento.

El constituyente de 1917 proscribió los actos que eviten la aplicación de las normas de trabajo en perjui

cio de los obreros. Este espíritu de protección es -
plasmado en forma absoluta en el artículo que comenta -
mos, amparando bajo un derecho económico que limita los
derechos del empresario ya que los establecimientos son
factores de transformación de una empresa a tal punto -
que podría darse ante un supuesto teórico la existencia
de establecimiento en cadena sin la presencia de una ca
sa matriz.

Tratándose del establecimiento y de conformidad -
con nuestra Ley encontramos que el único titular de -
los derechos y de las obligaciones laborales es el em
presario, por lo que los obreros estén absolutamente -
amparados frente al cierre de establecimientos por in
costeabilidad. Por otra parte el potencial económi
co de un establecimiento nunca podría cubrir con gran
cobertura las obligaciones económicas y sociales cuyos
beneficiarios son los obreros.

La Institución del establecimiento prueba defini
tivamente la transformación de una empresa, e impide -
por este conducto el cierre injustificado de una empre

sa, violando la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, que prohíbe los paros que no tengan por objeto mantener los precios dentro de un límite costeable y en violación también de la Ley Laboral, según la cual la suspensión o terminación de los trabajos solamente es permitida previa la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esta teoría tiene como fundamento social y práctico el evitar que mediante la transferencia de trabajadores de una empresa a una unidad técnica se burlaran los derechos de aquellos mediante el cierre de las casas matrices posterior a la transferencia de obreros.

Por estas afirmaciones es que apoyamos la existencia de la regulación del establecimiento en nuestra Ley Laboral de conformidad al beneficio proporcionado, del derecho social que ya invocamos.

C). EL INTERMEDIARIO.- La teoría del intermediario ha sido considerada desde el derecho francés, el maestro Mario de la Cueva habla de ello cuando se refiere -

a la Ley Chapelliere la que consigna que los intermedios que contratan, sin que cuenten con medios propios para la realización de su trabajo serán considerados como patronos; este pensamiento fué transportado a nuestra Ley Federal de Trabajo, propuesto directamente por el Doctor de La Cueva, titular de la Comisión Redactora de la Nueva Ley Federal de Trabajo.

Es digno de llamar la atención que de los 137 vigentes convenios de la O.I.T. no exista ninguno respecto a la naturaleza del intermediario, y es extraño por cuanto a que este organismo mundial se ha preocupado de proteger en todas las formas posibles al gremio obrero.

Sin embargo en otras legislaciones; como son la alemana, Sudanés, etc., se contemplan y en forma actualizada la institución del intermediario (3)

La concepción del intermediario, debemos recono -

(3) Véase serie legislativa O.I.T. Informe 1974

erlo, es una concepción nueva en el derecho del trabajo porque hasta donde nuestras investigaciones han llegado no existe un ninguns otra legislación la defen se del trabajador frente a la institución del intermedario.

En efecto en el derecho argentino encontramos dis posiciones relativas al intermediario, pero éstas sólo hablan de la responsabilidad solidaria que adquiere el beneficiario de un trabajo cuando el obrero es contratado por intermediario.

En el derecho Venezolano solamente se previene la existencia del intermediario cuando se trata de empresas de industrias del petróleo y se refiere exclusivamente a las diversas compañías que son conexas, olvi ando e las personas físicas como intermediarios.

El rasgo mas característico que encontramos en esta Institución es la facultad de organización con re lación a la empresa beneficiaria, pues textualmente la Ley señala que no se considerará intermediario a quien

posea medios propios y suficientes para la realización de los trabajos.

Sin embargo en la práctica esta Institución se desvirtua por el constante intento de burlar la ley-laboral; muchos patronos crean ficticiamente empresas para industriales cuyos titulares son los obreros, y de esta manera se les disfraza con elementos propios a fin de que los trabajadores que estos últimos contratan no dependan de la casa matriz.

Y este es el fenómeno que pretendemos destacar, a fin de llamar la atención de los legisladores para que se reestructure en beneficio de la clase trabajadora esta de suyo gran institución.

Y una forma que se nos ocurre podría corregir - esta anómala situación sería aumentando el capital - social para la constitución de Sociedades Mercantiles; pues dada la inflación o el alto costo de la vida actual, \$ 25,000.00 resulta prácticamente irrisorio para quien en su oportunidad, habrá de evadir -

cantidades muy por encima de esta inversión.

Otra forma que la práctica nos ha enseñado en que se evade esta responsabilidad laboral es la constitución de talleres seudofamiliares que maquilan desde una bolsa de plástico hasta muebles de gran lujo. †

El Maestro Trueba Urbina comenta lo siguiente:

"Este precepto precisa situaciones jurídicas que benefician a los trabajadores, pues establecen una responsabilidad solidaria entre el patrono y la persona que se beneficia directamente con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquel; ejemplo: Una empresa conviene con una persona en realizar la construcción de una casa habitación. Si la Empresa constructora no cumple con las obligaciones -

† NOTA: tal es el caso de la empresa Chipendalle que posee talleres de carpintería en distintas zonas del D.F. y en donde pagan salarios irrisorios comparándolos con el costo de estos muebles.

contraídas con los trabajadores, por no disponer de elementos propios suficientes, el dueño de la obra será solidariamente responsable de dichas obligaciones laborales ".

Este comentario que hace el Maestro Alberto Trueba Urbina ciertamente que es trascendente para el cumplimiento de las normas laborales, toda vez que con la reglamentación que hace el artículo 13 de la Ley de nuestra materia se impide o por lo menos eso se pretende, que las empresas evadan el cumplimiento de las normas laborales mediante la creación de asociaciones disfrazadas de mercantiles que en términos generales llamamos establecimientos y cuyo análisis nos remitimos a lo expresado en líneas más arriba.

La característica principal que hace identificar a un intermediario es la ausencia de elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones, pero el problema que surge en estas consideraciones es determinar hasta qué punto deben ser "suficientes" estos elementos propios, ya que se dé el caso de las ma

quiladores a las que, es la propia empresa quien les "vende" la maquinaria para que la utilicen en beneficio exclusivo del patrono.

Otra forma del intermediario surge con el artículo 15 de nuestra Ley que a la letra dice: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes:

- I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción; se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mi-

minos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que pueden influir en las condiciones de trabajo.

En efecto este artículo que comentamos habla incluso de la intermediación en aquellos casos en que si bien exista una empresa con elementos propios suficientes para desarrollar su trabajo, si ésta labora exclusivamente o en forma principal para otra beneficiaria, la beneficiaria será también patrona solidaria de los trabajadores de la primera.

Según hemos pretendido consignar, la naturaleza del intermediario constituye un preciso avance de la legislación laboral mexicana ya que protege en una forma nueva a la "clase social de ingresos disminuidos" - utilizando el lenguaje de la O.I.T. - en virtud de que así se evita la sustracción de derechos patrimoniales en perjuicio del trabajador.

Lamentamos sin embargo, la poca investigación -

que existe al respecto pues aparentemente la Ley laboral resulta tan explícita que los autores contemporáneos omiten hacer un estudio más acucioso de este tópico.

Para terminar solamente citaremos que la Organización Internacional del Trabajo poco ha tratado este tema, y solamente es en el informe segundo de la quincuagésima sexta reunión que se ha mencionado la necesidad de reglamentar la institución del intermediario.

México proyecta el derecho del trabajo al mundo - ojalá que pronto veamos plasmado en la Legislación mundial esta interesante concepción del intermediario.

D). LAS AFECIAS DE COLOCACION.- El derecho del trabajo es uno de los privilegios inmanentes, naturales, que el hombre posee de manera indubitable. En efecto, el hombre ejerce este derecho, de una manera natural desde su propio origen y el fundamento o el objeto mejor dicho de este derecho puede abordarse en distintas fases:

Desde un aspecto social, el hombre tiene derecho -

al trabajo, para incorporarse con dignidad a la sociedad a la que pertenece, pues de otra manera resulta marginado, considerándolo como un paria. Es por esto que hablamos de un derecho social en sentido estricto cuando nos referimos al trabajo.

El trabajo es un derecho de encuentro y vivencia, toda vez que el hombre se siente integrado en sí mismo cuando desempeña una actividad, es decir se encuentra per-sé cuando participa en el ciclo laboral. Y al mismo tiempo "existe", por cuanto que, participando en una actividad, se manifiesta como ente es decir como un ser que al activar su conciencia, se refleja en sí mismo la superación de la mera esencia de lo que es, para transformarla en la vitalidad anímica; por ello es que decimos que el objeto del trabajo es un derecho filosófico que corresponde a todo hombre.

Pero el trabajo también puede considerarse bajo el prisma sociológico que es distinto al punto de vista social que hemos abordado en líneas arriba, ya que desde este ángulo sociológico, el objeto del trabajo es la so

lidad, toda vez que el hombre al activarse, produce satisfactores que benefician seguramente a los miembros de su colectividad.

Estos razonamientos que expone el Maestro J. Alberto Gandiani en su cátedra El Derecho del Trabajo, justifican el por qué de la creación del servicio del empleo. Ya que el estado reconoce estos objetivos y es así que traspone su mera actividad de lo estatal para manifestarles a través de coordinaciones particulares y así lograr que el bien común que persigue el Estado, se actualice prácticamente en cada uno de sus miembros.

Estas consideraciones han provocado que el Estado en concreto, en México en 1934, creará un Reglamento de las agencias de colocación para actualizar este derecho del hombre de participar en una actividad creativamente teleológica.

Sin embargo este Reglamento si bien pertenece a la esfera del derecho vigente no así a la esfera del derecho positivo; ya que nunca ha sido utilizado ni ha sido

fuelle de inspiración de instituciones novísimas como lo es el Servicio Público del Empleo, creado en el año de 1972.

El funcionamiento de las actuales agencias de colocación; incluso la citada desgraciadamente concentra su atención a nivel de intermediario o entre quien necesita un empleo y quien necesita un empleado, convirtiéndose en una mera agencia de empleos y no de colocación.

En principio nos parecería reinterstivo los dos calificativos anteriores, pero vamos a explicarnos: pretendemos entender como agencia de colocación, la institución de Servicio Social que tiene como finalidad adecuar la capacidad y proporcionar los satisfactores necesarios del que aspira a un empleo adecuando lo al tipo de necesidades que ofrece satisfacer el empleado.

En cambio una agencia de empleo la entendemos como una Institución estrictamente mercantilista que pre

tende saturar las necesidades de empleo con la mano de obra disponible, sin tomar en consideración los intereses sociales de una y otra parte.

Actualizar estas ideas es el intento de nuestra tesis pero desafortunadamente nuestro país es un Estado de improvisados y compadres. Nuestra idea para mejorar este sistema la exponemos a continuación:

Para que una agencia de colocación se desarrolle en plenitud, se requiere la participación tanto de psicólogos, sociólogos, trabajadores sociales, y economistas, a fin de que distribuyan dentro del territorio la demografía de la mano de obra en razón a los intereses económicos de la Nación, a la capacidad solicitada y a la necesidad a satisfacer, con esto, pensamos, se evitarían las frustraciones representadas con el ausentismo, el tortuguismo y las huelgas intrascendentes.

De lo expuesto podemos concluir, que sería conveniente una reestructura formal en el servicio público

del empleo, para lograr que esta institución cumpla efectivamente con la exposición de motivos de la Ley del Trabajo que en lo conducente dice:

Artículo 537.- El servicio público del empleo tiene por objeto acopiar informes y datos que permitan procurar ocupación a los trabajadores.

Los sistemas privados para la colocación de los trabajadores no podrán perseguir fines lucrativos y sus servicios serán gratuitos para los trabajadores. Podrán quedar exceptuadas de la prohibición de perseguir fines lucrativos, las agencias dedicadas a la colocación de trabajadores que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales.

Artículo 538.- El servicio público del empleo tiene las funciones siguientes:

- I.- Llevar un registro de las personas que soliciten empleo y de las empresas que mani-

fiesten tener puestos vacantes;

II.- Dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos vacantes;

III. Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo;

IV. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de Investigaciones Sociales y Económicas, las Organizaciones Sindicales, las Cámaras de Comercio, las de Industria y otras Instituciones semejantes; y

V.- Las demás que le confieren las leyes.

Para el cumplimiento de sus funciones, el servicio público del empleo se establecerá en los lugares que se juzgue conveniente.

Por otra parte también consideramos oportuno comentar el Reglamento de las agencias de colocación publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de abril de 1971, que por lo demás consideramos vigente, ya que si bien la Ley Federal del Trabajo de 1970 deroga las disposiciones en materia de trabajo, este reglamento, se refiere no a la relación laboral sino al cumplimiento del derecho del hombre para laborar. El artículo 3º de dicho Reglamento que dice: Las agencias de colocaciones tendrán como objeto principal, relacionar a los trabajadores desocupados o en demanda de mejor colocación, con los patronos que necesiten sus servicios.

Nos refleja inevitablemente la carencia de conocimientos entre una agencia de empleo y una agencia de colocaciones, pues como se ve, por el cumplimiento de este artículo sólo se satura física y exteriormente la

necesidad del empleo con la mano de obra disponible.

Y si bien sabemos que la necesidad actual de nuevos empleos es aproximadamente de 350,000 al año, ni el Estado ni los particulares pugnan por cumplimentar esta necesidad, ya que anualmente apenas si se crean 100,000 nuevos empleos, que no satisfacen de ninguna forma la necesidad vigente ni el excedente en déficit.

El artículo 14 del Reglamento en comentario que a la letra dice: "Los empleados de las agencias de colocaciones deberán abstenerse de toda preferencia en relación con las solicitudes de trabajo u ofertas de colocación, a menos que estén expresamente consignadas en ese reglamento, u otro ordenamiento legal aplicable", es de suyo inoperante pues bien es sabido que en muchas ocasiones miembros de las agencias de colocación aceptan para sí las solicitudes de empleados; igualmente inoperante es el artículo 15 que nos dice: "Queda prohibido al personal aceptar en ocasión del servicio dádivas o regalos de los trabajadores o patronos." pues dada la simonía de nuestros coterráneos es

obvio que las "donaciones" remuneratorias subsisten - en todos los lugares.

En violación del artículo 18 de este reglamento no existe en México un control preciso de la desocupación, y los datos que hemos transcrito son visibles - exclusivamente en la Oficina de Estadística de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en relación - con los censos de población.

La violación del artículo 136 de nuestro Reglamento es prácticamente infamante a nuestro País pues - hasta donde la investigación logró, no se encontró - ninguna estadística actualizada de los trabajadores - extranjeros, en nuestro país.

Y por considerar de especial interés este reglamento, me permito anexar copia del mismo como apéndice número 1 de mi trabajo.

C A P I T U L O I I I

LAS CONCESIONES Y LOS PROPIETARIOS EN LA RELACION LABORAL

A). Los Propietarios.- El concepto de propiedad, data incluso desde las leyendas o mitologías romanas. Dicese que Rómulo asesinó a Remo su hermano, para hacer respetar el primer sector terreno en que Rómulo pretendió instaurar una ciudad, este terreno enclavado bajo las siete famosas columnas, fué apropiado por Rómulo de manera originaria, y la privacidad del sector, era oponible contra todos incluso contra el propio hermano del fundador de Roma.

Este concepto de propiedad, entendido como la facultad de usar, gozar, disfrutar y disponer libremente de un bien; encontre sus primeras consideraciones dentro de la etapa del Derecho Romano, y si bien es cierto que con anterioridad existía un concepto elemental de propiedad, éste no era tan estricto como a partir del derecho Romano; en efecto existe un concepto de propiedad desde la constitución de las hordas, tribus, y clanes pero la idea de propiedad tenía un destino común, pues todos aportan

teban sus esfuerzos para el bienestar de la comunidad - y lo que podemos llamar como bienes de producción (hacha, arco, etc.) eran destinados para el uso comun y nunca bajo la propiedad monopolística de una facción o de un individuo. Así pues no podemos, salvo mejor opinión que antes del derecho romano por lo menos en el mundo occidental, existiera una concepción tan estricta de la propiedad.

Pero para los efectos de nuestro trabajo, debemos analizar el concepto de propiedad en la relación laboral, a efecto de determinar quién o quienes son en un momento determinado el patrono del empleado.

¿Podríamos pensar en la existencia de un propietario de un centro de trabajo sin que fuese éste el patrono? Yo creo que sí; y vamos a explicarnos, supongamos que el señor "Juan" es propietario de un terreno en donde el señor "Pedro" establece el principal asiento de sus negocios y en esa virtud contrata trabajadores. Si analizamos en lo profundo el concepto que nos dá el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo relativo al intermediario hallaríamos que "Pedro" resulta intermedia-

rio entre "Juen" y los obreros, toda vez que no gozan de los elementos propios suficientes para la realización de su trabajo, pues en este caso el insumo principal es decir, el terreno pertenece a "Juen" y no a "Pedro"; este ejemplo resulta ilógico por obvio pues nadie va a asegurar que el propietario de un terreno donde está implantado un Restaurante verbigracia, sea el patrono del elemento humano que se ocupe en el Restaurante.

Por eso es determinante señalar con transparente claridad la calidad de patrono distinta a la de propietarios de un centro de trabajo, porque no es del todo cierto que el intermediario que carezca de medios propios suficientes para realizar su trabajo sea necesariamente intermediario, y no patrono. Así angostamos el concepto de intermediario, pues si bien quién usa un bien bajo cualquier contrato civil que transfiera sólo el disfrute del bien; no necesariamente deberá disfrutar de los beneficios que produzca este objeto.

En nuestro siguiente inciso tratamos el concepto de patrono en la relación laboral, desde otro ángulo

trascendente también como lo es la concesión.

B) Los Concesionarios.- La concesión es un acto administrativo por virtud del cual se otorga a un particular la explotación de un bien propiedad del Estado, o la prestación de un servicio público que corresponde originariamente al Estado, por ejemplo los servicios de telecomunicaciones de enseñanza, de viviendas baratas de educación, etc.

Pero en la concesión, y para efectos de nuestro trabajo lo interesante será identificar al patrono a la luz del concepto de intermediario que relata la Ley Federal del Trabajo. Según el Maestro Gabino Fraga (1) y de conformidad con el Artículo 89 de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones que dice; que son propiedad del concesionario durante el término señalado en la misma concesión, las dependencias, servicios auxiliares y demás accesorios lo que nos establece la duda para identificar al patrono. Porque de confor-

(1) Fraga Gabino. Derecho Administrativo. Ed. Porrúa México 1971.

midad con el artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo es considerado intermediario quien no posee los bienes propios y suficientes para la explotación de la actividad a que se dedique y en este caso es decir en la concesión, otorgada por el Estado, el concesionario desde luego que no dispone de los medios propios suficientes; claro está, - se dirá - que el concesionario aporta - todos los accesorios de que habla el mencionado artículo 89, pero la materia prima, fundamental como medio de producción, es incuestionablemente del Estado, por lo que según esta lógica, en la reversión o en la cancelación, los bienes que hubiere aportado el concesionario pasarán a formar parte del concesionario y en consecuencia de acuerdo a la doctrina del patrono sustituto de la Ley Federal del Trabajo, el concesionario resultará el patrono de los trabajadores que hayan laborado con el concesionario.

Este fenómeno de la concesión, por cuanto a la calidad de intermediario, incluye todo tipo de concesiones, ya que el concesionario adquiere la obligación estricta de ejecutar directamente las actividades imuestas por el acto.

Además en el caso de las concesiones de Estado - el Legislador impone al Poder Ejecutivo la estricta - calificación del concesionario, tales como su idoneidad moral y económica, en relación a la importancia - del objeto de la concesión, Incluso la concesión - se otorga en principio, de manera intrasmisible y personal, pues en caso de transmitirse se requiere la autorización del concesionante.

Por otra parte aun dadas las características de la construcción, el concesionante puede ejercitar el - contra del concesionario la revocación, la revisión, - la reversión o cancelación del objeto del contrato, - ya que no olvidemos la concesión nunca es por tiempo - ilimitado.

Con estas características podemos ya afirmar - - salvo mejor opinión -, que el concesionario, dentro - del concepto del derecho del trabajo, es intermedia - rio entre el concesionante y los trabajadores que el - concesionario ocupe. A guisa de ejemplo y para con - firmar nuestra apreciación, reproducimos nuevamente -

el texto del artículo 89 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, el artículo 153 del Reglamento de la Ley de Aguas, el artículo 30 de la Ley Minera, el artículo 7 de la Ley de la Industria Eléctrica, el artículo 72 del Reglamento del Departamento del Distrito Federal. De la lectura de estos artículos a la que remitimos encontramos estas obligaciones, que no se darían con un patrono autónomo:

- 1° El concesionario está obligado a mantener en buen estado los bienes; un patrono siempre tiene la opción de revocar el contrato si el subalterno no hace buen uso de los bienes a su cargo.
- 2° El régimen financiero siempre está fijado por el concesionario, en el caso de un patrono, éste nunca está obligado a rendir cuentas a ninguna persona.
- 3° El concesionario puede modificar en cualquier tiempo de manera unilateral, las condiciones-

de la concesión, incluso provocando una mayor carga en la ejecución.

Estos principios han sido admitidos en nuestra Legislación siguiendo la Doctrina Francesa (2) pues el artículo 17 de la Ley de la Industria Eléctrica señala que la Secretaría de Comunicaciones, puede exigir el suministro de energía eléctrica en todo tiempo y lugar, en forma mas amplia y diversa a lo prevista en la concesión.

Estos son algunos de los fundamentos que yo encuentro para establecer que el concesionario es un intermediario en la relación laboral, y si esta teoría que presento fuera admitida en la legislación contemporánea, se daría un paso mas a la protección y a la reivindicación en beneficio de la clase trabajadora.

(2) Bonnard Rorer "El Control Jurisdiccional de la Administración " Paris 1935 y "Principios Elementales de Derecho Administrativo".

C). Sindicatos Patronales.- Sindicato según reza el artículo 356 de la Nueva Ley Federal del Trabajo es: la asociación de Trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Para efectos de este tema nos interesa tratar el sindicato desde el punto de vista patronal. Los patronos al asociarse, no dan el nombre de sindicato y este término lo han delegado para las asociaciones de trabajadores. Los patronos constituyen cámaras, tal es el caso de las confederaciones como el de la Coparmex o la Concanac, o alianzas como la Alianza de Propietarios de Camiones o la Cámara de la Industria del Vestido, Industria del Calzado, etc.

Por ello, es que, en algunas ocasiones, es difícil aceptar la idea de que los patronos se constituyen en sindicatos, empero esto es un hecho y en tal virtud debemos analizar esta realidad jurídica.

Pero antes justificaremos tratar este tema dentro-

del principal de nuestra tesis.

Intentamos relacionar los sindicatos patronales -
son la intermediación en la Ley Federal del Trabajo a -
fin de encontrar dentro de lo posible la calidad de in
termediario en estos sindicatos.

Hemos convenido en lo que es el sindicato, y tra-
tándose de sindicatos de patronos encontramos su clasi
ficación en sindicatos de industria y sindicatos nacio-
nales de industria. Estos sindicatos como tales ad-
quieren personalidad jurídica al acto de registrarse -
ante la autoridad competente. En tal carácter, al ce
lebrar los contratos colectivos con los sindicatos, -
(3) están actuando como intermediarios entre los traba-
jadores miembros de los sindicatos contratantes y en -
tal virtud son las empresas miembros del sindicato las
que resultan con la calidad de patrono de aquellos tra-
bajadores.

(3) Art. 386 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los sindicatos patronales la institución del intermediario no queda muy precisada si atendemos al artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo que dice: No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En virtud de que en el caso de los sindicatos patronales éstos sí gozan per-sé de elementos propios y suficientes para realizar sus actividades. Pero estos bienes propios y suficientes, no están destinados directamente al beneficio de las empresas miembros, ya que ningún sindicato patronal tiene, de suyo, los elementos, materias primas o insumos que las empresas miembros utilizan para la realización de sus fines por lo que no debe considerarse jurídicamente como intermediaria.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho al respecto:

INTERMEDIARIOS, RESPONSABILIDAD DE LOS.- Los intermediarios carecen de responsabilidad personal en las relaciones de trabajo.

Amparo Directo. 4660/57. José Fuentes García. 7 de abril de 1960. Unanimidad de los votos. Ponente Arturo Martínez Adame.

Volumen XXXIV, Quinta parte Pág. 34

Intermediarios, Servicios Contratados Por Los. Si de las pruebas aportadas por ambas partes se desprende que los choferes de los camiones propiedad de la empresa demandada no son en forma alguna contratistas, sino únicamente trabajadores, a quienes se cubre un salario determinado, en el que se incluye una cantidad adicional para pagar al "machetero" o ayudante que los auxilia en sus labores debe concluirse que si estos contratan los servicios de determinadas personas para el desempeño de tales funciones, no lo hacen en nombre pro-

pio y bajo su responsabilidad personal, sino como verdaderos intermediarios en los términos del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo y para prestar servicios, no al chofer en lo particular sino a la propia empresa, que es la que recibe el beneficio del trabajo contratado.

Amparo Directo. 6/68/58. Tomanna
si y D'Arcangelis, S.A. 28 de sep
tiembre de 1959. 5 votos. Ponente
Angel Carvajal.

Volumen XXVII, Quinta Parte Pág.
25.

De esta transcripción podemos deducir que los intermediarios son considerados como tales en los casos en que no poseen elementos propios suficientes, por una parte, pero también puede decirse que se exceptúan de esta consideración quienes poseen bienes suficientes pero en calidad de arrendatarios, luego deducimos que quien renta utensilios o bienes de servicio y en esa calidad prestar sus servicios a un beneficiario, de con -

formidad con la citada ejecutoria, no serán considerados como intermediarios.

Los requisitos que señala el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquel subcontrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, tanto por que no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba en virtud de un contrato de arrendamiento (4)

Este trabajo que presento a la consideración de los lectores o de quien quiera o pueda leerlo tiene un objetivo primordial: Que a través de la lectura se defina la intermediación a la luz de la Ley Federal del Trabajo, es decir, según los lineamientos del Derecho Social que tan en boga ha colocado el eminente Maestro

(4) Mtro. Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo Pág. 725. Edición 23, 1974.

Dr. Alberto Trueba Urbina.

Los conceptos, ideas y en general todas las expresiones vertidas, han sido reestructuradas, según y como las he entendido de mis maestros, pero no por esto pretendo delegar responsabilidad de los errores sino que intento aportar, según es la finalidad de la tesis, los puntos de vista suficientes como para despertar la objeción calificada de los estudiosos de la ciencia, y con ello dar pábulo al análisis formal del intermediario en la Ley Federal del Trabajo Mexicana.

Y si algún lector, por osadía ha logrado leer hasta estas líneas, gracias y ojalá que mi trabajo les resulte tan malo que sea digno de las más calificadas críticas, y con ello me daré por satisfecho.

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

1.- La relación de trabajo, es nacida de la voluntad bilateral y sujeta a las bases mínimas señaladas por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, el albedrío trae aparejado en algunas ocasiones la equivocada distribución de los bienes de consumo o de producción, por ello sería conveniente pugnar por normas máximas en las condiciones de trabajo, tales como salario máximo, limitación en las jubilaciones y otras afines que inquestionablemente redundarían en beneficio de las clases de grupo económico reducido.

2.- En las contrataciones colectivas deben establecerse, entre otras condiciones, cláusulas penales a cargo de los patronos a fin de que éstos conozcan, sin necesidad de previo juicio, la responsabilidad en que pudieran incurrir por el incumplimiento del contrato, ya que por lo general incumplen esas obligaciones a cambio de dédivas fortuitas o donaciones remuneratorias.

3.- El concepto de empresa es analizado desde el punto de vista mercantil y laboral: Empresa según la opinión del Maestro J. Barrera Graf en su libro "Estudios de Derecho Mercantil" dice que es la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios. El maestro R. Mantilla Molina en su libro de derecho mercantil dice al respecto que empresa es la organización de los factores de la producción (elementos naturales, capital y trabajo)

El concepto empresa para efectos de las normas de trabajo se entiende la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Ideas que son primordiales para tener un punto de comparación desde el aspecto social en beneficio de la clase trabajadora.

4.- El establecimiento también puede ser analizado según el derecho económico y el derecho laboral: El Maestro Mantilla Molina usa la expresión de estableci -

miento mercantil para designar el local donde se desarrollan las actividades de la negociación, la cual puede tener una multiplicidad de establecimientos, conservando su propia unidad.

Según el derecho laboral establecimiento es la - unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Principios fundamentales que nos deben dar la pauta necesaria a fin de determinar cuando un trabajador está o no sujeto a la relación de trabajo frente a una empresa.

Verbigracia Pepsi-Cola Embotelladores Autorizados y Pepsi-Cola Mexicana, S.A. Planta Concentrados.

5.- Las agencias de colocación las hemos distinguido de las agencias de empleo en razón a la función social que desempeñan ya que aparentemente la función es la misma en la realidad es radicalmente distinta.

6.- El permiso como acto administrativo de acuerdo con el Maestro Acosta Romero en su libro Teoría General del Derecho Administrativo es la facultad o derecho que otorga un órgano de la administración a un particular para realizar una conducta o para hacer alguna cosa.

Y nosotros hemos propuesto que quien es el detentador de un permiso como acto administrativo, es intermediario para los efectos de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Los sindicatos patronales en la relación laboral son también intermediarios cuando con tal carácter y según el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo celebran el contrato colectivo en nombre y representación de sus miembros.

REGLAMENTO DE AGENCIAS DE COLOCACIONES.

(Publicado en el "Diario Oficial" de 14 de abril de 1934)

El C. Presidente Constitucional Substituto de los Estados Unidos Mexicanos, se ha servido dirigirme el siguiente reglamento:

"ABELARDO L. RODRIGUEZ, Presidente Constitucional Substituto de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que en uso de las facultades que me conceden los artículos 89 fracción I, de la Constitución Política de la República y 14 de la Ley Federal del Trabajo, he tenido a bien expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE AGENCIAS DE COLOCACIONES

ARTICULO I

DISPOSICIONES GENERALES.-

ARTICULO 1º El Departamento del Trabajo deberá establecer agencias de colocaciones en la ciudad de Méxi

co y lugares de la República en que se considere necesario su funcionamiento.

ARTICULO 20.- Los gobernadores de los Territorios-Norte y Sur de la Baja California establecerán igualmente agencias de colocaciones en las capitales y lugares - en que se haga necesario.

ARTICULO 30.- Las agencias de colocaciones tendrán como objeto principal, relacionar a los trabajadores desocupados o en demanda de mejor colocación, con los patrones que necesiten sus servicios.

ARTICULO 40.- Los servicios de las agencias de colocaciones que se establezcan por el Departamento del Trabajo y los Gobernadores de los Territorios de la Baja California, serán en todo caso gratuitos.

ARTICULO 50.- Sólo en forma excepcional podrán funcionar agencias privadas de colocaciones.

ARTICULO 60.- Las agencias a que se refiere el ar-

ticulo 40. de este reglamento gozarán, para asuntos del servicio, franquicias postal y telegráficas.

C A P I T U L O I I

ORGANIZACION.-

ARTICULO 70.- Las agencias de colocaciones que se establezcan en las capitales de los Territorios Norte y Sur de la Baja California se denominar'an Centrales. - Las que se establezcan en otros lugares de los mismos Territorios recibirán el nombre de locales y estarán su**u** bordinadas a la central correspondiente.

ARTICULO 80.- Las agencias locales tendrán a su cargo la atención del servicio en la circunscripción o zona que se les señale.

Las agencias centrales de colocaciones atenderán el servicio en las capitales de los Territorios y zonas que se determinen. Igualmente tendrán a su cargo la colocación de los trabajadores entre las diversas circunscripciones correspondientes a las agencias locales.

ARTICULO 9o.- Las agencias de colocaciones que -
funcionen por el Departamento del Trabajo en la Ciudad -
de México y demás lugares del país se denominarán nacio-
nales y dependerán exclusivamente de la Dirección de Pre-
visión Social del Departamento.

ARTICULO 10o.- Para la mejor organización y funcio-
namiento de las agencias de colocaciones en los Territo-
rios, las centrales ser'an instruidas por la Dirección -
de Previsión Social del Departamento del Trabajo.

C A P I T U L O I I I

DEL PERSONAL.-

ARTICULO 11o.- Los gobernadores de los Territorios
Norte y Sur de la Baja California nombrarán el personal-
necesario para la atención del servicio de colocación en
las agencias locales y centrales de sus jurisdicciones.

ARTICULO 12o.- Corresponde al Jefe del departamen-
to del Trabajo la designación de las personas que deben-
formar la parte de empleados de las agencias nacionales.

ARTICULO 13o.- Para formar parte del personal de las agencias se requiere:

- a). Ser de honorabilidad reconocida;
- b). Vecino de la localidad, con dos años de residencia cuando menos;
- c). Poseer la instrucción necesaria para el buen desempeño del cargo;
- d). Tener buenas relaciones con los trabajadores, Sindicatos y patronos, para el mejor desempeño de su cargo.

ARTICULO 14o.- Los empleados de las agencias de colocaciones deber'an abstenerse de toda preferencia en relación con las solicitudes de trabajo u ofertas de colocación, a menos que estén expresamente consignadas en ese reglamento, u otro ordenamiento legal aplicable.

ARTICULO 15o.- Queda prohibido al personal aceptar en ocasión del servicio, d \acute{e} divas o regalos de los trabajadores o patronos.

ARTICULO 16o.- Los empleados de las Agencias de colocaciones guarder \acute{e} n el mayor respeto a las ideas politi

cas, sociales y religiosas de las personas que ocurran a solicitar sus servicios.

C A P I T U L O I V

DEL FUNCIONAMIENTO.-

ARTICULO 17o.- De acuerdo con su objeto, las agencias de colocaciones tendrán como funciones primordiales las siguientes:

- a). Registrar las solicitudes de trabajo y ofertas de colocación que se presenten;
- b). Dar publicidad a las necesidades de patrones y trabajadores en materia de trabajo;
- c). Cooperar a la selección profesional, aprendizaje y reeducación de los trabajadores;
- d). Formar estadísticas de las solicitudes y ofertas de colocación; y
- e). Obtener datos que contribuyen a la investigación de las diversas causas de los paros y demás movimientos de la población trabajadora.

ARTICULO 18o.- La inscripción de los trabajadores-desocupados en demanda de mejor colocación, deberá hacerse estrictamente por su orden de presentación en las

agencias.

ARTICULO 19o.- Al inscribirse a los trabajadores, después de tomárseles su filiación, deberán anotarse en la ficha respectiva los siguientes datos: nombre y domicilio del trabajador, sexo, lugar y fecha del nacimiento, estado civil, sindicato a que pertenezca o expresión en su caso de ser libre, oficio o especialidad, tiempo de servicio, tiempo de cesantía, ocupación que se desea obtener, último trabajo desempeñado, nombre o razón social y domicilio del patrono a quien se prestaron los últimos servicios, procurando, en todo caso, precisarse el grado de instrucción del solicitante, su estado de salud y capacidad física para el trabajo aparente, así como el número y edad de las personas que dependen de aquél para su subsistencia.

ARTICULO 20o.- Obtenidos los datos anteriores, se entregará al trabajador una tarjeta debidamente requisitada para el objeto de su identificación, en la cual, expresándose la filiación del trabajador, se hará constar su número de inscripción, el nombre del solicitante,

el dato relativo a encontrarse desocupado o ir en busca de mejor ocupación, las labores habituales que desempeñe y, en su caso, la clase de ocupación solicitada.

ARTICULO 21o.- Al serle entregada la tarjeta que se menciona, el trabajador deberá firmarla, si lo sabe hacer, en presencia del empleado que haya hecho el registro, marcando, en todo caso, la huella digital correspondiente al pulgar derecho.

ARTICULO 22o.- Cuando el solicitante sea mayor de doce años y menor de dieciséis, su inscripción sólo podrá hacerse previa autorización de su padre o representante legal y, en su defecto, del sindicato a que pertenece, de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje o de la autoridad política de la localidad.

ARTICULO 23o.- El personal de las agencias en ningún caso asentará en las fichas de inscripción datos adicionales que pueden impedir o dificultar la colocación de los trabajadores.

ARTICULO 24o.- Las ofertas de colocación pueden hacerse a las agencias por los patrones, verbalmente o por escrito, pudiendo verificarse en el primer caso en forma personal o por aviso telefónico.

ARTICULO 25o.- Al recibirse una oferta de trabajo, las agencias procederán inmediatamente a la formación de la ficha de inscripción correspondiente a la sección de ofertas, en la cual harán constar la forma en que se haya recibido el aviso del patrono (personal, escrito, telefónico, etc.) su nombre o razón social, domicilio y número de trabajadores requeridos, el salario aproximado que se ofrezca pagar y la duración del trabajo.

ARTICULO 26o.- Acto continuo, las agencias, de acuerdo con las solicitudes de trabajo que obren en su poder, manifestarán al patrono proponente si están o no en posibilidad de enviar desde luego el personal que necesita.

ARTICULO 27o.- En el primer caso, por orden de antigüedad de inscripción y en vista del oficio o especialidad

lidad requerido, las agencias, según la importancia de la oferta, enviarán avisos a dos o más trabajadores (preferentemente desocupados), para que se presenten al patrono proponente en el lugar en que puedan utilizarse sus servicios.

ARTICULO 28o.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes al envío de los avisos de que se trata, las agencias siguiendo el mismo orden de antigüedad, harán del conocimiento de otros dos o más trabajadores inscritos, la misma oferta de colocación siempre que no hayan recibido noticias de haberse aceptado por el patrono algún trabajador de aquellos a quienes primeramente se dió aviso de la oferta.

ARTICULO 29o.- Para conocer oportunamente esta última circunstancia, las agencias deberán indicar a los trabajadores la obligación que tienen de manifestar en todo caso y por los medios que aquéllas determinen si obtienen o no la colocación ofrecida, advertidos que de no hacerlo perderán el derecho de preferencia que les corresponda por la antigüedad de su inscripción.

ARTICULO 30o.- Sólo por causas justificadas, a juicio de la agencia, podrá rechazar el patrono a los trabajadores propuestos, cuando reúnen las condiciones necesarias para la ocupación de la vacante ofrecida. Cuando sean rechazados sin justificación el patrono pagará inmediatamente a los rechazados el precio mínimo de transporte de ida y vuelta necesario para trasladarse de la población en que se encuentra ubicada la agencia al lugar del trabajo, cubriéndoles además, como mínimo, la suma de un peso diario por concepto de alojamiento y alimentación, siempre y cuando este último gasto se estime necesario en razón de la distancia recorrida por los solicitantes.

ARTICULO 31o.- Cuando las agencias reciban una oferta de colocación y no tengan inscrito el personal que se requiera, deben hacerla del conocimiento público de los trabajadores por medio de avisos que fijen en el exterior de los locales que ocupen.

ARTICULO 32o.- Tanto en el caso anterior como en el comprendido en el artículo 27, el patrono estará obli

gado a dar a la agencia correspondiente, el aviso referente a la ocupación del o los trabajadores que les sean proporcionados.

ARTICULO 33o.- En casos urgentes, las agencias podrán hacer uso de los medios que estimen necesarios para presentar al patrono los trabajadores que solicite, procurando seguir en lo posible el orden de antigüedad.

ARTICULO 34o.- Tratándose de ofertas de colocación para trabajadores no calificados, las agencias señalarán una hora determinada para que los patronos puedan contratarlos personalmente. Los empleados cuidarán de hacer las anotaciones a que haya lugar en las fichas respectivas.

ARTICULO 35o.- Las agencias de colocaciones se abstendrán de tramitar cualquiera oferta de trabajo que sea contraria a la moral o pueda tener consigo la violación o el menor de los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 36o.- Tratándose de trabajadores extranje

ros las agencias tendrán en cuenta lo dispuesto por el artículo 90. y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente, antes de relacionar a los trabajadores extranjeros con los patronos, deberán obtenerse los informes que correspondan.

ARTICULO 370.- Las agencias procurarán resolver diariamente las ofertas de trabajo que se hagan por su conducto y para tal efecto, su personal queda facultado para visitar a los patronos (empresas industriales, agrícolas, etc.) con objeto de gestionar la ocupación de los trabajadores inscritos.

ARTICULO 380.- La Dirección de Previsión Social del Departamento del Trabajo y las agencias estarán siempre en contacto directo con los sindicatos de trabajadores de su respectiva jurisdicción, a fin de inscribir oportunamente a sus agremiados que soliciten empleo, así como para solicitar de ellos, en su caso, el personal disponible que les sea requerido por los patronos.

ARTICULO 390.- Cuando las agencias locales no ten-

gan inscritos trabajadores del oficio o especialidad so
licitados, se comunicará inmediatamente con la agencia
central, para que ésta, en vista de los informes rendi-
dos por las demás agencias procure satisfacer las ofer-
tas de colocación

ARTICULO 40o.- La agencia central coordinará para
ese fin el intercambio de solicitudes y ofertas entre -
las diversas agencias locales, sirviendo de órgano com-
pensador.

ARTICULO 41o.- En caso de que la agencia central-
no esté en posibilidad de resolver las peticiones de -
los patronos, por no tener personal disponible, se diri-
girá a la Dirección de Previsión Social del Departamen-
to del Trabajo para que ésta trate de satisfacer las -
ofertas y pueda proporcionar los trabajadores requeri-
dos.

ARTICULO 42o.- Queda prohibido a las agencias pu-
blicar anuncios exagerados o falsos en relación con sus
actividades y hacer declaraciones falsas sobre el carác-

ter, capacidad profesional, etc. de los trabajadores -
que pretendan emplear.

ARTICULO 430.- Excepto en los casos expresamente-
determinados por este reglamento y otro ordenamiento le
gal aplicable, las agencias no podrán constreñir a los-
solicitantes para que acepten un empleo determinado, -
así como incitar a los trabajadores para que abandonen-
su colocación.

ARTICULO 440.- Las agencias en ningún caso podrán
aceptar las guardas de objetos de la propiedad de las -
personas que concurren a las mismas.

ARTICULO 450.- Las agencias locales, quincenalmen
te, enviarán la central de colocaciones que correspon-
da, un resúmen del movimiento habido en sus respectivas
circunscripciones.

ARTICULO 460.- A su vez, las agencias centrales -
de los Territorios remitirán mensualmente a la Direc -
ción de Previsión Social el resúmen general de sus acti

vidades, comprendiendo el de las agencias locales, de -
biendo anexas respectivas los cuadros estadísticos co -
rrespondientes.

ARTICULO 47o.- Las agencias nacionales de coloca -
ciones remitirán por su parte, cada quince días, los in -
formes respectivos a la oficina de que dependan.

ARTICULO 48o.- Los registros de las agencias de co -
locaciones deberán ser permanentes, no debiendo destruir -
se en ningún caso las fichas respectivas; en las corres -
pondientes a los trabajadores se marcarán los periodos -
de ocupación o cesantía de cada uno de ellos.

ARTICULO 49o.- Oportunamente se hará del conoci -
miento de los trabajadores la anterior medida, a efecto -
de que aquellos que se encuentren todavía desocupados o
sin obtener mejor colocación, puedan ser inscritos nuev -
mente, siguiéndose el procedimiento ya señalado.

ARTICULO 50o.- Para el mejor cumplimiento de su co -
metido las agencias de colocaciones deberán utilizar to -

dos los medios de publicidad que estén a su alcance y -
puedan conocerse las necesidades de los patronos y tra-
bajadores en materia de trabajo.

ARTICULO 51o.- Las propias oficinas, por mediación
del Departamento del Trabajo, coordinarán sus activida -
des con los institutos de orientación profesional y de -
investigaciones que se establezcan en el país, a fin de-
que, cooperando a la selección profesional aprendizaje y-
reeducación de los trabajadores, se llegue a orientar y-
complementar su capacidad profesional.

ARTICULO 52o.- Cuando en la circunscripción terri-
torial de las agencias se verifique un paro o cualquier-
movimiento de la población trabajadora, se procurarán -
obtener, entre otros, los siguientes datos: nombre de la
negociación afectada, causas aparentes que haya motivado
el movimiento, número de trabajadores desocupados, etc.

C A P I T U L O V .

DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACION.-

ARTICULO 53o.- Sólo pueden funcionar agencias privadas de colocaciones en el Distrito Federal y Territorios, en tanto no se expide la Ley del Seguro Social, - por autorización expresa de la Dirección de Previsión Social del Departamento del Trabajo que fije las condiciones de su funcionamiento. Las Agencias privadas estarán obligadas a observar las disposiciones en este capítulo, así como las relativas a las agencias oficiales en cuanto les puedan ser aplicables.

ARTICULO 54o.- Para los efectos de este Capítulo se considerarán agencias privadas de colocaciones las no establecidas por el Estado que tengan por objeto el señalado en el artículo 3o. ya sea que se hayan sido instituidas con fin lucrativo o fueren organizadas por sociedades de trabajadores, filantrópicas, mutualistas, - de servicio social o análogas, cualesquiera que sean - los medios que se utilicen.

ARTICULO 550.- No se consideran comprendidos en la situación anterior la situación directa de personal hecha por los patronos o la intervención de la prensa por medio de anuncios de ofrecimientos y demandas de trabajo, a menos que se trate, en el segundo caso, de publicaciones especiales para ese único fin.

ARTICULO 560.- El Servicio de colocación prestado por las agencias privadas será gratuito para los trabajadores.

Por lo tanto, no se le podrá cobrar, en ningún caso, cuotas de inscripción o imponerles alguna retribución por cualquier concepto. En su propaganda y oficinas deberán hacer constar siempre que sus servicios son gratuitos para los trabajadores.

Las cuotas que las agencias privadas cobran a los patronos por proporcionarles trabajadores, quedan sujetas a las tarifas que se aprueban por la Dirección de Previsión Social.

ARTICULO 57o.- Aparte de estar obligadas las agen-
cias privadas a organizar sus labores en la forma indi-
cada por los oficiales, deberán llevar, en su caso, la-
contabilidad relativa a los ingresos que se obtengan de
los patronos con la prestación de sus servicios.

ARTICULO 58o.- La persona o sociedad autorizada -
por el funcionamiento de una agencia privada, que desee
clausurarla, están obligadas a dar aviso respectivo a -
la Dirección de Previsión Social del Departamento del -
Trabajo, con diez días de anticipación, a fin de que se
practique una visita de inspección, de cuyos resultados
dependerá la reapertura de la agencia, en caso de que -
se solicite, o la imposición de sanciones en caso de -
que se haya violado las disposiciones de este reglamen-
to.

C A P I T U L O V I

DE LA DIRECCION DE PREVISION SOCIAL.-

ARTICULO 59o.- La Oficina de Previsión Social, de
pendiente del Departamento del Trabajo, tendrá a su car

go la Dirección Técnica de todas las agencias de colocaciones que se establezcan en el país.

ARTICULO 60o.- Tratándose de agencias oficiales establecidas por el Gobierno Federal o Privadas, autorizadas por el mismo, asumirá igualmente funciones de inspección y vigilancia.

ARTICULO 61o.- La Oficina de Previsión Social, como Órgano Directivo de las agencias de colocaciones, cuidará:

- a). Orientar el servicio, girando las instrucciones necesarias a las agencias centrales de colocaciones en los Estados, Territorios y Distrito Federal para su mejor organización y funcionamiento, así como de las locales dependientes de aquéllas .
- b). De coordinar el servicio de colocación, recabando oportunamente los informes que las agencias centrales en los Estados y Territorios, estén obligadas a rendir haciendo, en la mejor forma posible, la distribución de la mano de obra de que se disponga en el país;
- c). Descentralizar la estadística que le envíen todas las agencias en el país, haciendo los estudios que correspondan;
- d). De obtener la debida información sobre paros y

cualquier movimiento demográfico o migratorio;

- e). De dirigir los desplazamientos de trabajadores en el país, locales e internacionales;
- f). De colaborar en el estudio de la selección profesional, aprendizaje y reducción obrera;
- g). De estudiar, en su caso, la conveniencia del reclutamiento de trabajadores en el extranjero para prestar sus servicios en el país.

ARTICULO 62o.- Para el eficaz desempeño de sus funciones, la Dirección de Previsión Social se dirigirá a las agencias centrales de colocaciones de los Estados, Territorios y Distrito Federal, complementando, por medio de disposiciones administrativas, las contenidas en los respectivos reglamentos y proporcionando, en su caso, los modelos y formas que deban utilizarse.

ARTICULO 63o.- La Dirección de Previsión Social podrá solicitar de las Secretarías de Estado y Departamentos dependientes del Poder Federal Ejecutivo, la colaboración técnica que necesite, debiendo proporcionársele los datos e informes que solicite.

C A P I T U L O V I I

DE LA INSPECCION.-

ARTICULO 64o.- La vigilancia de las agencias de colocaciones corresponde a los gobiernos de los Territorios y Dirección de Previsión Social, por conducto de los inspectores de trabajo respectivos, quienes cuidarán el exacto cumplimiento del presente reglamento, así como de las disposiciones complementarias que se dicten por la última oficina mencionada.

ARTICULO 65o.- El personal encargado de las agencias de colocaciones está obligado a informar a los inspectores sobre la forma y desarrollo de sus actividades e proporcionarles toda clase de datos y mostrar los libros, ficheros y demás documentos que les sean requeridos.

ARTICULO 66o.- Los inspectores en el desempeño de su cargo, levantarán siempre actas circunstanciadas, y a los informes que rindan a las agencias centrales de colocaciones o a la Dirección de Previsión Social, debe

rán arreglar, en su caso, los elementos suficientes para estimar probadas administrativamente, las violaciones - que ameriten sanciones.

C A P I T U L O V I I I

DE LAS SANCIONES.-

ARTICULO 67o.- Los empleados de las agencias centrales y locales que contraventan el presente reglamento, serán disciplinados por los gobernadores de los territorios Norte y Sur de la Baja California, imponiéndoseles, según la gravedad de la falta cometida, las siguientes sanciones:

- I.- Amonestación;
- II.- Multa;
- III.- Suspensión hasta de ocho días en el empleo, - con privación de sueldo; y
- IV.- Separación definitiva del cargo.

ARTICULO 68o.- Las contravenciones o faltas cometidas por el personal de las agencias nacionales de colocaciones ameritarán las disciplinas expresadas en el artículo anterior, las cuales serán impuestas, en su ca

so, por el Jefe del Departamento del Trabajo.

ARTICULO 69o.- La falta de cumplimiento por las -
agencias privadas, de las disposiciones del capitulo reg -
pectivo, aparte de ser determinante de su clausura, se -
sancionará por la Dirección de Previsión Social del De -
partamento del Trabajo con multa de " 50.00 a " 500.00 -
en vista de la gravedad de la infracción y del beneficio
económico que con tal motivo haya obtenido el concesiona -
rio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 1o.- El presente reglamento entrará en -
vigor a partir de la fecha de su publicación en el "Die -
rio Oficial" de la Federación.

ARTICULO 2o.- Los concesionarios de las agencias -
privadas de colocaciones en los Territorios y Distrito -
Federal, en un plazo de treinta días contados a partir -
de la vigencia de este reglamento, deberán organizar su -
funcionamiento en la forma señalada en el capitulo res -

pectivo.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I - del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, promulgo el presente reglamento en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México - a los seis días del mes de Marzo de 1934.- A.L. Rodríguez.- (Rúbrica).- El Jefe del Departamento del Trabajo - J. de D. Bojórquez. - (Rúbrica).- Al C. Secretario de Gobernación.- Presidente"

Lo que comunico a usted para su publicación y demás fines.

Sufragio efectivo, No reelección.- México, D.F., a 13 de Abril de 1934.- El Secretario de Gobernación - Eduardo Vasconcelos, - (Rúbrica).

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alba Victor " Historia del Movimiento Obrero en -
América Latina " Ed. Libreros Mexicanos Unidos. -
México 1964.
- 2.- Aguilar Alonso Monteverde "Dialéctica de la Econo
mía Mexicana" Ed. Nuestro tiempo. México 1968.
- 3.- Aguilar Alonso, Monteverde y Fernando Carrona. -
"México, Riqueza y Miseria" Ed. Nuestro Tiempo. -
México 1973.
- 4.- Acosta Romero Miguel " Teoría General del Derecho
Administrativo " Textos Universitarios U.N.A.M. -
1973
- 5.- Bonnard Roger "El Control Jurisdiccional de la Ad
ministración " y "Principios Elementales del Dere
cho Administrativo" Paris 1935.
- 6.- Cabanellas Guillermo " Introducción al Derecho La
boral" Editores Libreros. Buenos Aires 1960.

- 7.- Candiani De C. J. Alberto. Apuntes de clase.
- 8.- Cedeña José Luis "México en la Orbits Imperial" --
Ed. Colección Sol 1970.
- 9.- D. Pozo Juen " Derecho del Trabajo" Ediar, S.A. Edi-
tores 1949
- 10.- De la Cueva Mario " Derecho del Trabajo " Ed. Po -
rrus México 1970
- 11.- Dalin, S.A. Anikin. Y. Olsevich " Teorias Económi -
cas y Realidad Social" Ed. Fontanella Barcelona -
1970.
- 12.- Debray Regis " Ensayo Sobre América Latina" Ed. -
Era, S.A. México 1969.
- 13.- Dugit León " Transformaciones Generales del Dere -
cho Privado desde el Código de Napoleón" Paris -
1948.
- 14.- Falkowski M. " Contribución Socialista al Desarro -
llo" Ed. Cuidenos para el Diálogo .Madrid 1968.

- 15.- Fraga Gabino " Derecho Administrativo" Ed. Porrúa
1970.
- 16.- Galenson Walter " La Clase Obrera y el Desarrollo -
Económico " Ed. Limusa-Wiley, S.A. México 1961.
- 17.- Galenson Walter " Problemas Laborales de los Países"
Ed. Limusa Wiley. México 1968.
- 18.- Guillen Arturo " Planificación Económica en la Mexi-
cana" Ed. Nuestro Tiempo. México 1971.
- 19.- Jay Raúl "¿Qué es el Contrato Colectivo de Trabajo?
Ed. Reus Madrid 1927.
- 20.- Jay A. Sigler "El Pensamiento Conservador de Los Es-
tados Unidos " Editores Asociados, S. de R.L. México-
1972.
- 21.- Momigliano Franco " Sindicatos, Progreso Técnico, -
Planificación Económica " Ed. Peninsula Barcelona -
1969.
- 22.- Mandel Ernes "Tratado de Economía Marxista" Tomos-
I y II Ed. Era. México 1969.

- 23.- Petit Eugene Derecho Romano
- 24.- Urbina Trueba Alberto Dr. Ley Federal del Trabajo
Editorial Porrus. 1931.
- 25.- Urbina Trueba Alberto Dr. Nueva Ley Federal del -
Trabajo Ed. Porrus 1974.
- 26.- Urbina Trueba Alberto Dr. "Nuevo Derecho Procesal
del Trabajo" Ed. Porrus. México 1973.
- 27.- Urbina Trueba Alberto Dr. "Nuevo Derecho del Tra-
bajo " Ed. Porrus. México 1972.
- 28.- Wilson Randle C. " El Contrato Colectivo del Tra-
bajo " Ed. Letras México 1963.