

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ACTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES DE
LAS AUTORIDADES PUBLICAS Y SOCIALES
DEL TRABAJO**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a:

JORGE ROVELO CASTELLANOS

México, D. F.

1975



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS QUERIDAS HIJAS:

**Ustedes en mi vida son la fuerza motora ,
han sido y serán el aliciente de supera--
ción constante .**

A MIS MAESTROS:

**DR. ALBERTO TRUEBA URBINA,
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

Y

DR. CARLOS MARISCAL GOMEZ,

quienes con su orientación hicieron posible este trabajo.

A DON JUSTO SIERRA CASASUS

Mi jefe y amigo de siempre .

AL LIC. JESUS A. CORTAZAR

Amigo y hermano .

AL LIC. MANUEL VILLAFUERTE MIJANGOS

Firme defensor de los derechos del trabajador.

AL LIC. ALFONSO OLVERA REYES

**En agradecimiento por su generosa ayuda,
lo cual hizo posible la realización de esta
tesis.**

**Tesis elaborada en el Seminario de Derecho
del Trabajo de la Facultad de Derecho de la
U.N.A.M., a cargo del maestro Dr. Alberto
Trueba Urbina; bajo la dirección y orienta-
ción del maestro Dr. Carlos Mariscal Gómez.**

I N D I C E

ACTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES DE LAS AUTORIDADES

PUBLICAS Y SOCIALES DEL TRABAJO

CAPITULO I ADMINISTRACION PUBLICA LABORAL

	Página
a).- Acto Administrativo Laboral.	9
b).- Definición del Acto Administrativo Laboral.	13
c).- Naturaleza y efectos del Acto Administrativo Laboral.	17
d).- Actos administrativos de las autoridades públicas y - sociales del trabajo.	20

CAPITULO II LOS SINDICATOS

a).- Antecedentes.	22
b).- Definición de Sindicato en la Legislación Laboral.	29
c).- De los requisitos en cuanto a su constitución y re- gistro.	34
d).- De las obligaciones y prohibiciones de los Sindicatos.	41
e).- De las Federaciones y Confederaciones Sindicales.	44

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

a).- Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo.	46
b).- Origen y Evolución del Contrato Colectivo.	48
c).- Generalidades de la Contratación Colectiva.	50
d).- Contrato Colectivo de Trabajo	62

**CAPITULO IV
DEL SALARIO**

Página

- | | |
|------------------------------------|-----|
| a).- Diferentes clases de Salario. | 79 |
| b).- Antecedentes del Salario. | 90 |
| c).- Protección del Salario. | 100 |

**CAPITULO V
DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES**

- | | |
|---|-----|
| a).- Concepto de la Participación de Utilidades. | 106 |
| b).- Naturaleza Jurídica de la Participación de Utilidades. | 109 |
| c).- La Participación de Utilidades en la Ley Federal - del Trabajo de 1931. | 111 |
| d).- Resoluciones dadas por la Comisión Nacional sobre la Participación de Utilidades en 1963 y 1974. | 113 |

C A P I T U L O I

ADMINISTRACION PUBLICA LABORAL (1)

a).- ACTO ADMINISTRATIVO LABORAL.- Indudablemente que el Acto Administrativo dentro del marco de la Administración Pública, - ocupa un lugar de suma importancia y de gran complejidad; así pues tenemos diversos criterios y opiniones que han emitido los maestros de la materia como son los doctores Gabino Fraga y Andrés Serra Rojas, por lo que me permitiré transcribir sus opiniones, tomando como antecedente el tratado del maestro Doctor Alberto Trueba Urbina, titulado Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.

"De acuerdo con lo que indicamos en el primer capítulo de esta obra la actividad administrativa realiza dentro de su esfera la finalidad principal del Estado, que es la de dar satisfacción al interés general por medio de la policía que comprende las medidas necesarias para salvaguardar el orden público, o sea, la tranquilidad, seguridad y salubridad públicas, por medio de intervenciones tendientes a fomentar la actividad de los particulares y por medio de los servicios públicos que otorguen prestaciones para satisfacer las necesidades colectivas.

"Ahora bien, como esa actividad se realiza en forma de función administrativa y como ésta consiste en la ejecución de actos materia-

(1).-Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Pág. 819 y s.

les o de actos que determinan situaciones jurídicas para casos individuales, es necesario hacer, aunque sea en una forma somera, la ca racterización de los actos administrativos más importantes.

"Los criterios que se usarán para esa caracterización serán: a) el de la naturaleza misma de los actos; b) el de las voluntades que intervienen en su formación; c) el de la relación que dichas voluntades guardan con la ley; d) el del radio de aplicación del acto, y e) el de su contenido y efectos jurídicos. " (2)

" La administración pública- al encauzar el ejercicio de la función administrativa en forma unilateral o contraactual-, se manifiesta intensa actividad que se traduce en numerosos actos de naturaleza diversa, creado ra de derechos y obligaciones. A diferencia del derecho privado, el Estado impone unilateralmente obligaciones a los particulares y dispone de los me dios efectivos para cumplirlas.

" El Estado asume la responsabilidad de las relaciones humanas y si se preocupa en todos sus actos, por proteger el interés general por medio de actos administrativos o decisiones ejecutorias, que emanan unilateralmente de su propia potestad pública, o de entidades que han recibido expresamente esa prerrogativa del poder público, como en el caso de los organismos descentralizados que legalmente pueden tener esa facultad.

(2).- Cfr. Gabino Fraga, Derecho Administrativo, 14a. ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1971, p, 241.

" El acto administrativo no ha sido precisado por nuestra legislación administrativa, a pesar de su importante misión, pero su conocimiento doctrinal es la base para el ejercicio de la actividad administrativa y de las garantías de los administrados.

" La característica del Estado de Derecho es la subordinación de las actividades públicas al mandato de la ley. Al surgir áquel como una necesidad imprescindible, la administración pública ha tenido que ajustar sus actos al orden jurídico vigente." (3)

El jurista español Ramón Martín Mateo, define el acto administrativo como aquellas declaraciones unilaterales, no nominativas, de la Administración, sometidas al derecho administrativo, agregando:

"La noción de acto administrativo es clave dentro de la disciplina, - aunque se presenta inicialmente como un punto enigmático y discutido. El acto administrativo presupone la existencia de un actuar por parte de la administración; esta actuación o bien crea cargas y obligaciones a los administrados o bien les otorga beneficios y derechos. Es posible dar una aclaración y explicación de la función del acto administrativo definiéndolo como aquellas declaraciones unilaterales, no normativas, de la administración, sometidas al Derecho Administrativo.

" El acto administrativo es una conquista del Estado de Derecho, ----

y no es concebible su existencia en un Estado no sometido al Derecho al presuponer una jerarquía de normas cuyos mandatos desembocan en realizaciones concretas. El acto administrativo se va gestando a través de una concatenación de normas jerárquicamente ordenadas, al término de las cuales surgen los actos que realizan, con trascendencia jurídica exterior, los órganos de la Administración. A partir de la aparición o surgimiento de un acto, la acción administrativa puede ser impugnada administrativa o jurisdiccionalmente. Solamente tiene, por tanto, lugar y sentido al acto administrativo, en una Administración subordinada a la ley y controlada con base a ella, ya que si la Administración fuera soberana carecería de trascendencia la noción del acto administrativo fiscalizable.

"El acto refleja un obrar intencional de la Administración con posible trascendencia exterior frente a los administrados. Los actos administrativos son, por lo tanto, jurídicos y suponen actuaciones concretas, en oposición a las normas que tienen trascendencia para conductas y relaciones generales. Consecuencia de su carácter declarativo es su diferencia de los meros actos materiales que no son verdaderos actos administrativos, ya que sólo materializan un acto administrativo preexistente. La orden de derribo de una finca ruinoso es un acto administrativo, declara una conducta a seguir, pero no lo es la ejecución del derribo por los bomberos, mero acto material conectado con aquel." (4)

(4) Ramón Martín Mateo, Manual de Derecho Administrativo, Madrid 1970, p.p. 257 y 258.

b).- DEFINICION DEL ACTO ADMINISTRATIVO LABORAL.- En la última edición de la obra Derecho Administrativo del Doctor Andrés Serra Rojas, define el Acto Administrativo de la siguiente forma. "Es una declaración universal y concreta que constituye una decisión ejecutoria, que emana de la Administración Pública y crea, reconoce, modifica y -extingue una situación jurídica subjetiva y su finalidad es la satisfacción del interés general." (5)

En Derecho Laboral entendemos como Acto Administrativo del mismo, la manifestación de voluntad tanto de patrones como de trabajadores tendiente a producir efectos jurídicos, ya que estos son sujetos entre sí de relaciones laborales, pudiendo ser sujetos de derecho del trabajo únicamente los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, abogados, médicos, ingenieros, etc., ya que la disciplina es exclusivamente protectora y reivindicadora de los trabajadores.

En cuanto a los efectos de la tutela jurídica en el Derecho Administrativo del Trabajo, la autoridad puede mediar oficiosamente o a petición de parte en relación con el acto o por medio de denuncia de los trabajadores, para que el organismo administrativo, sea público con funciones sociales, o exclusivamente social, dicte la resolución correspondiente, dando lugar de esta manera al Acto Administrativo del Trabajo y produciendo los efectos jurídicos correspondientes teniendo como resultado la tutela efectiva de los ordenamientos del trabajo, o la

(5) Andrés Serra Rojas, Derecho Administrativo, 5a. Edición, Tomo I, 1972, p.246.

reivindicación de la clase proletaria. En cuanto a los Actos Administrativos del trabajo, que provienen de autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones sociales, son exclusivamente unilaterales, es decir, - actos jurídicos.

En cuanto a los Actos Administrativos del Poder Ejecutivo, de sus organismos o agentes en ejercicio de sus funciones sociales, constituyen actos de administración social que repercuten en los administrados que pertenecen a diferentes clases sociales concretamente a los trabajadores o patrones. Por ello, el Acto Administrativo Laboral no cuenta - con las mismas características esenciales del Acto Administrativo Público, aunque en una u otra la autoridad pública sea la que lo dicte, el - Acto Administrativo del Trabajo se configura en el seno de la teoría de - las relaciones sociales y no de las públicas, la característica entre unos y otros es tajante. Dentro de la doctrina social, los Actos Administrativos son simples cuando interviene una sola voluntad o también con el - concurso de varias voluntades. Estos actos se realizan por decretos, - reglamentos, resoluciones, circulares y ordenanzas difiriendo en cuanto al destino de los mismos, los Actos Administrativos Públicos se rigen - por la teoría general del Derecho Administrativo Público, y las relaciones laborales se rigen por la teoría del Derecho Social.

Los Actos Administrativos pueden ser individuales o generales; - son individuales si la declaración se dirige a una o más personas deter

minadas, si se dirige a una pluralidad de personas, agrupadas de hecho o integrantes de algún sindicato, el acto es general, su función en uno y otro caso es eminentemente social, los Actos Administrativos Laborales pueden ser unilaterales o bilaterales, son unilaterales cuando la creación proviene de la exclusiva voluntad de la Administración Pública, expresado por medio de un organo especial o del Presidente de la República, es bilateral el Acto, cuando concurren dos voluntades la de la Administración y la del administrado.

En el derecho laboral los Actos Administrativos Laborales provienen tanto de la Administración Pública como de la Administración Social, es decir, de autoridades públicas o de autoridades sociales, en pleno ejercicio de sus funciones laborales, por ejemplo la administración pública si por medio del Presidente de la República, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Inspectores Federales del Trabajo, Gobernadores, Departamentos, Inspectores Locales del Trabajo, dictan medidas tutelares para los trabajadores, reglamentos laborales o si aplican éstos, o cuando el acto proviene de organos administrativos de carácter social, como el caso de las comisiones del salario mínimo, del que me permito hacer mención en el capítulo IV de este trabajo y del reparto de utilidades, todo esto debe nacer de la Administración Social.

Si el Acto Administrativo se extiende a una comunidad es un Acto Administrativo Público; ahora bien, si el Acto Administrativo solo es

aplicable a trabajadores y patrones, es un Acto Administrativo eminentemente social. El Derecho Administrativo del Trabajo dá origen al Acto Administrativo Social, y es unilateral, y aún interviniendo el Poder Ejecutivo Federal o Local como suprema autoridad, que es la que ejerce el Acto Administrativo Laboral en si es una declaración unilateral de autoridad en función de satisfacer o tutelar los intereses sociales de los trabajadores y también de reivindicarlos.

c) . - NATURALEZA Y EFECTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO LABORAL.

Tal y como lo mencionamos en el inciso anterior, el Acto Administrativo Laboral tiene las características formales del Acto Administrativo Público; la naturaleza jurídica del Acto Administrativo Laboral es bien distinta a la naturaleza jurídica del Acto Administrativo Público; sin embargo, el Acto Administrativo Laboral, en cuanto a su estructura y contenido, es el mismo, pero cuando es encaminado a obtener por la vía más rápida el cumplimiento de las Leyes del Trabajo, conforme a la teoría del Derecho del Trabajo y de su disciplina procesal: uno y otra persiguen los mismos objetivos sociales, la tutela y reivindicación de los trabajadores, lo cual no puede ocurrir nunca tratándose de Actos Administrativos Públicos, en que solo se reconoce el derecho de un particular y no así la generalización del beneficio en favor del trabajador y de la clase obrera, ya que el Derecho Social debe lograr en el futuro el cambio de la estructura capitalista y la modificación de la superestructura política, mediante una estructura de carácter social que suprima el régimen de la explotación del hombre por el hombre y termine esto con un Estado Capitalista, o en una verdadera opresión para los trabajadores.

Las diversas características que presenta el Derecho Administrativo del Trabajo, la naturaleza del Acto Administrativo Laboral, no puede ser más que social, en cuanto a su función y gestión y aún tratándose de que intervengan en el Acto autoridades públicas, la función también tiene que revestir carácter de tipo social, nunca debemos olvidar que el Estado Mexicano, en la América Latina, y aún en otros Continentes, no es un Estado burgués,

ésto lo advertimos desde nuestra Constitución Política de 1857 y en las que se sucedieron a estos ordenamientos jurídicos, ya en la Constitución de -- 1917, las funciones sociales tienden a suprimir en forma categórica la explotación del hombre por el hombre, preparando el camino para que en el porvenir sea auténtica la socialización de la sociedad mexicana.

Por lo que se refiere a los efectos del Acto Administrativo Laboral, -- podemos decir que cualquier acto de la autoridad pública y social, ya sea -- de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las Direcciones Locales del Trabajo, de los inspectores federales y locales del trabajo o de las autoridades sociales, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de -- las Comisiones de los Salarios Mínimos o de las de Reparto de Utilidades, en el ejercicio de sus funciones sociales, realicen actos administrativos -- en relación con trabajadores y patrones, es aquí donde se presentan los -- efectos jurídicos que en sí mismos llevan la obligación de acatar el Acto -- de que se trate, ya sea que se funde en la Ley o en su fondo supletorio.

Los actos administrativos laborales se tipifican en las leyes y re-- gumentos de este tipo, por lo que las infracciones a las normas relativas, originan la protección de los actos administrativos con sus consiguientes -- sanciones, especialmente cuando se trata de patrones, pues cuando el -- Acto Administrativo se refiere a trabajadores, el Artículo 107 de la Ley Fe-- deral del Trabajo en vigor, prohíbe que se les impongan multas, cualquie-- ra que sea su causa o concepto. Así se destaca el sentido social protec--

cionista del Derecho Administrativo del Trabajo, en favor de los laborantes, pero también en sus propias normas y actividades se originan las funciones reivindicatorias del proletariado al socializar los bienes de la producción.

d).- ACTOS ADMINISTRATIVOS DE LAS AUTORIDADES PUBLICAS Y SOCIALES DEL TRABAJO.- Como podremos observar dentro de nuestra legislación laboral, en lo que se refiere a sus propios ordenamientos jurídicos, veremos que gran parte de ellos son Actos Administrativos ya sea, de las autoridades públicas como de las sociales del trabajo, siguiendo una metodología, en este aspecto precisaremos cuales son los Actos Administrativos propiamente dichos - de estas autoridades.

Los Actos Administrativos que realizan las autoridades administrativas públicas, se destacan como principales los que me permitiré hacer mención en el desarrollo de este trabajo como son:

a) Lo relativo a los sindicatos, entendiéndose desde su registro hasta la aplicación de sanciones a los patronos que violan las leyes en perjuicio de los trabajadores.

b) Lo relativo al contrato colectivo de trabajo, desde su formulación, registro y obligatoriedad.

Ahora bien los Actos Administrativos que ejecutan las autoridades administrativas sociales, comprenden los siguientes capítulos de esta Tesis:

a) Lo relativo al salario, desde su fijación, diferentes clases de salario hasta la protección del propio salario.

b) Lo relativo a la participación de utilidades, al contenido del mismo y bases para el propio reparto de utilidades, resoluciones dadas por la Comisión Nacional Sobre la Participación de Utilidades.

Cabe hacerse notar que también realizan Actos Administrativos las autoridades jurisdiccionales del trabajo, ya sean las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se depositen -- contratos o reglamentos laborales o cuando expidan los reglamentos que norman su funcionamiento o imponen sanciones a cada una de -- las partes en los juicios laborales en que se violan disposiciones laborales, o bien cuando se comete alguna falta administrativa a los mencionados tribunales. Para concluir, también realizan Actos Administrativos los diferentes organismos de seguridad social como son: El Instituto Mexicano del Seguro Social, El Instituto de -- Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los -- Trabajadores, etc., en aquellos casos específicos que determinen las leyes que rigen su funcionamiento.

CAPITULO II

LOS SINDICATOS

a) ANTECEDENTES.- El primer antecedente del sindicalismo en nuestro país, surge desde épocas remotas, sin que ésto pueda - considerarse como un dato válido; lo cierto es que en el Artículo no veno de la Constitución de 1857 ya encontramos el principio de que "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", concepto que aún prevalece en la primera parte del Artículo en cuestión de nuestra Constitución Política Mexicana en vigor.

El primer intento de legislación en materia de asociación profesional, se localiza en el proyecto presentado a la XXVI Legislatura del Congreso de la Unión, el 28 de Mayo de 1913 por Moreno Arriaga y la Diputación del Estado de Colima, siendo apoyado también por la Diputación del Estado de Jalisco y otros Diputados. El Artículo Prmero de este Proyecto establecía que "Las Uniones Profesionales gozarán de entidad jurídica sin otra limitación que la que fija la presente Ley, no obstante cualquier disposición en contrario de la legislación actual".

En el Estado de Yucatán, el referido Proyecto no fué tomado en consideración por los Legisladores, por lo que no fué discutido. El 14 de Mayo de 1915 en la Ley del General Alvarado, en el propio Estado de Yucatán, se legalizó el movimiento obrero proporcionándose a

los Sindicatos un amplio campo de acción y se crean los Sindicatos de obreros de tipo industrial, cobrando la organización de los trabajadores de Yucatán, un fuerte incremento, y facultándose a esa agrupación obrera para discutir con la empresa las condiciones de trabajo, así como para ejercer acciones ante los tribunales laborales para obtener el mejoramiento, garantías y protección que la Ley les otorga. Podemos decir, que la sindicalización se considera prácticamente obligada y que solo las uniones y federaciones pueden solicitar la firma de Convenios Industriales, denominación dada a los Contratos Colectivos, y acudir en demanda de un fallo ante las autoridades federales.

En el Estado de Veracruz existió otra Ley de suma importancia para la agrupación obrera, dada por Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, sobre Asociaciones Profesionales, y la que legalizó el movimiento obrero que ya había alcanzado un gran desarrollo en ese Estado. Esta Ley considera que el único medio para que el trabajador adquiriera el pleno dominio de sus derechos es asociándose y despertando la conciencia de clase. (1)

Esta Ley de Agustín Millán, como se desprende de la definición en su Artículo 1o. se asimilan los sindicatos obreros a la asociación civil reglamentada por el Código de esta materia y encuentran su constitucionalidad en el Artículo 9o. de la propia Constitución de 1857, como lo manifiesta en el Artículo 2o. de la Ley comentada. Se introduce por pri-----

(1).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, p.103

mera vez la noción de contrato colectivo, como se indica en el Artículo 3o. "Llámanse Sindicato a una Asociación Profesional que tiene por fin, regular los salarios, las horas y condiciones de trabajo, proteger los derechos individuales en el ejercicio de la profesión", que complementando con el Artículo 9o., hablaba de regularizar lo relativo al salario, horas y condiciones de trabajo, lo que indica que aún sin darle nombre, sin saber aún quizás, cuáles eran sus principales efectos, podían celebrarse contratos colectivos de trabajo. (2).

Cabe destacar que la Ley de Agustín Millán solo regula a los sindicatos gremiales, y esto explica en gran parte la organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales que hemos presenciado en Veracruz. (3).

Por lo anterior y aparte de las Leyes de los Estados de Veracruz y Yucatán, no tenemos noticia de que algún otro ordenamiento jurídico antes de 1917 regulara de manera expresa el derecho de Asociación Profesional, y que con orgullo podemos decir salió de nuestra Carta Magna.

En el Congreso Constituyente de 1916 a 1917 reunido en Querétaro, en el Proyecto de Constitución que presenta el presidente Venustiano Carranza, no contiene disposición alguna acerca de las relaciones obrero-patronales, en la ejecución del trabajo, excepto la libertad de trabajo - considerada como garantía individual en el Artículo 4o., que al discutir

(2).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Pág.104.

(3).- Idem., Op. Cit. Pág.104.

se surgió la inquietud de integrar en la Constitución un nuevo título que posteriormente se consagraría con el nombre de "Del Trabajo de la Previsión Social", contenido en el Artículo 123, Fracción XVI.

En este título, en lo relativo a la Asociación Profesional se contempla el hecho de que las organizaciones de trabajadores ya estaban bastante evolucionadas con la influencia de las tesis socialistas, destacándose la Doctrina Social Católica. Gran parte de las ideas expuestas en este Congreso se plasmaron casi íntegramente en el Artículo 123, hay que considerar que durante el período inmediato anterior a la Constitución de 1917, en Veracruz existían Leyes muy adelantadas en materia obrera, en la que los trabajadores habían iniciado la lucha por su reconocimiento en cuanto a su derecho de Asociación, aún antes de que estallara el movimiento revolucionario.

Dentro del Congreso Constituyente, en los debates que se tuvieron fué tratado el de la Asociación Profesional por una comisión - estaba integrada por Rouix, Victorio E. Góngora, Luis Manuel Rojas, Dionicio Zavala, Rafael de los Ríos, Jesús de la Torre y Silvestre Porador, señalando en la exposición de motivos que la facultad de asociarse está reconocida como derecho natural del hombre y que en algunos casos es necesaria la unión entre los individuos que se dedican a trabajar para otro, mediante un salario a fin de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución equitativa. El Medio más eficaz para que el trabajador pueda obtener-

el mejoramiento deseado cuando los trabajadores no accedan a sus demandas, es la de cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y además en todos los países reconocen ese derecho a los asalariados -- cuando lo ejecuten sin violencia. Este texto quedó incluido en la Fracción XVI.

Con el propósito de lograr una absoluta libertad de sindicalización, se reformó el Artículo 28 Constitucional, que aseguraba el régimen de libre concurrencia y declaraba en su párrafo 3o. que no constituye monopolios las Asociaciones Profesionales de trabajadores que tienen que ver la protección de sus intereses.

El párrafo introductorio del Artículo 123, se autorizó a la Legislatura de los Estados para que expidieran Leyes de Trabajo, provocando una intensa actividad legislativa en toda la República, y destacándose las Leyes que se promulgaron el 14 de Enero de 1918 en el Estado de Veracruz, 2 de Octubre del propio año en Yucatán, y 6 de Junio de 1925 en Tamaulipas. La Ley Veracruzana del Gral. Cándido Aguilar, sigue los lineamientos de la de Agustín Millán, sin dar normas específicas para el funcionamiento de la agrupación ya constituida; algo similar ocurre con la Ley del Estado de Tamaulipas que tiene como característica especial la de clasificar a los sindicatos, ya sea en gremiales o industriales.

En el Estado de Yucatán, se programó una Ley de Trabajo en Septiembre de 1926, en cuanto a las Asociaciones Profesionales, les -

otorga personalidad jurídica propia ya sean sindicatos, ligas o federaciones, siempre y cuando se subordinen a la Liga Central de Resistencia del Sureste, involucrándose el movimiento obrero con el de política estatal.

Son dignas de mencionarse las Legislaciones de los Estados de Tabasco, Hidalgo y Tamaulipas, ya que son éstos los que implantan el régimen de sindicación única, siendo las excepciones Legislativas de México por lo que respecta al tipo de sindicalización, las otras legislaciones del país se inclinan por la sindicación plural.

No hay una diferencia fundamental en la forma de dar la personalidad jurídica a las Asociaciones Profesionales, ya que los registros señalados fueron casi iguales a todos los Legisladores. Y que consisten mas o menos en: la necesidad de cumplir con un mínimo de miembros y que variaba según el Estado, así tenemos que en Sinaloa se necesitaban 50 miembros, en Tamaulipas siempre y cuando fueran la mayoría de los trabajadores de la empresa. Se estableció también el registro de los sindicatos y federaciones ante las autoridades señaladas para que desempeñaran dicha función, podía ser la autoridad municipal, la Junta de Conciliación y en algunos casos el poder ejecutivo, en otros Estados no se exigió el registro.

El Congreso de la Unión, facultado para legislar en materia del trabajo para el Distrito Federal, solo dictó disposiciones netamente reglamentarias para plasmarlas en algunas Fracciones del texto

constitucional. La codificación no llegó a realizarse base a los proyectos de 1919, 1928 y 1929 éste último de la Ley de Don Emilio Portes Gil. No encontramos una legislación que haya tenido vigencia y que se haya referido a la Fracción XVI del Artículo 123.

En estas épocas de nuestro Derecho Laboral, la Asociación Profesional tomó un arraigo considerable en todo nuestro territorio nacional.

En Agosto de 1929 fueron aprobadas las reformas constitucionales de los Artículos 73 Fracción X y del Artículo 123 en su párrafo introductivo. facultando al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo en la República. La unificación anterior es el resultado y conveniencia de igualar la Ley laboral, para cumplir con dichas reformas constitucionales fué laborado el proyecto Portes Gil, que si no llegó a aprobarse sirvió de antecedente a la Ley Federal del Trabajo.

Referente a la Asociación Profesional, el proyecto Portes Gil reconoce a la Asociación de tipo gremial y al Sindicato de empresa, aunque exige muchos requisitos para su constitución y reconocimiento y le pone muchas limitaciones.

El 28 de Agosto de 1931, entró en vigor la Ley Federal del Trabajo y es cuando en forma definitiva se reglamenta y se convierte en forma obligatoria para el país.

b).- DEFINICION DE SINDICATO EN LA LEGISLACION LABORAL.-

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356 nos define que, "Sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". - El Dr. Alberto Trueba Urbina nos hace notar que ambas asociaciones - persiguen fines diferentes, la de los trabajadores una finalidad patrimonial. El Artículo 357 asienta: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Definición de Sindicato en la Ley.- "Es la agrupación que se constituye en el seno de la profesión, en virtud del derecho que tienen los interesados de asociarse libremente, para estudiar y promover todo lo correspondiente a su profesión".

Al hablar de los Sindicatos de obreros en particular, no puedo dejar pasar inadvertidos, aquellos Sindicatos que deben ser formados por todos aquellos que tienen intereses comunes, sean patrones, sean obreros, agricultores o empleados; que pertenezcan a la clase medio o a las profesiones liberales, y no reducirse a patrones y asalariados únicamente.

Artículo 358 "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

De la definición de Sindicato se desprenden las siguientes consideraciones:

Promover lo referente a la profesión de los agremiados, es decir; debe ocuparse de las cuestiones profesionales propiamente dichas: Salario, duración, y condiciones de trabajo, desarrollo de la enseñanza profesional, reglamentación del aprendizaje, seguros contra desocupación, huelgas, etc., puesto que es el representante de la profesión, es la misma profesión organización que se alza entre las otras profesiones o clases, afirma su existencia en el orden social y aspira a conseguirla en el orden jurídico, con la completa posesión de las facultades legales competentes para presentarse en juicio, ejercer los actos propios de la persona civil y adquirir bienes por varios medios que la Ley otorga, de manera que pueda constituir un patrimonio social. A la vez que reconozca sus deberes, debe hacer valer sus derechos - entre las otras clases y aún más ante el municipio y la federación. - Donde quiera que se trate de promover los aumentos de salario y mejores prestaciones, ahí debe de estar el Sindicato para promoverla.

El sindicato es una organización libremente constituida, en atención a un derecho natural del hombre, ya que es eminentemente social y nace para la Sociedad en ella debe conseguir su fin como individuo y como componente de una clase social.

El estado debe por consiguiente, reconocer y defender al Sindicato, más no monopolizarlo, el sindicato obrero es un instrumento de elevación económica, social y moral de la clase asalariada y por lo tanto debe

luchar por la clase que representa, defender sus intereses de sus agremiados de la misma manera que el hombre tiene el deber de conservar su vida al precio que sea; así el Sindicato tiene la ineludible obligación y el derecho irrenunciable de luchar por su conservación y por la inviolabilidad de sus principios.

Clasificación de los Sindicatos: Gremial, de Empresa, de Industria de Oficios Varios, Nacionales e Industria.

En la teoría se han elaborado algunas distinciones atendiendo a diversas características que pueden revestir aquellas y así encontramos los llamados Sindicatos "Abiertos" denominación que se aplica a los que no oponen obstáculo alguno al ingreso de nuevos socios durante la vida de la organización sindical y "Cerrado" a los Sindicatos que, o bien no permiten el ingreso de nuevos socios o que los requisitos que deben cubrir los aspirantes son tales que hacen imposible dicho ingreso. Otra distinción es la de los Sindicatos Puros, que son los formados exclusivamente por trabajadores o por pacientes a ambas clases. También se han distinguido los Sindicatos en "Simples o Primarios", compuestos por los sujetos individuales, y "Complejos" los constituidos por la asociación voluntaria de las organizaciones primarias que se agrupan, conservando la propia individualidad y autonomía, en asociaciones complejas del mismo tipo.

Estos Sindicatos Complejos pueden ser Federaciones o Confederaciones.

Las asociaciones profesionales han tenido gran preponderancia pues en todos los países se han formado grandes centrales obreras, inspirados en sus principios, por el pensamiento de Carlos Marx, plasmad

en el manifiesto Comunista.

Atendiendo a su territorio los Sindicatos pueden ser:

Provinciales y Nacionales, según que sus actividades las desarrollen en provincia o en toda la Nación. Cuando realizan dicha actividad en dos o más provincias se les da la calificación de Interprovinciales.

Otra clasificación que se hace de los Sindicatos pueden ser: Sindicatos "Amarillos" y Sindicatos "Blancos". Esta clasificación que solo debe recibir esa denominación aquella que tiene como finalidad el Estudio, Mejoramiento y Defensa de los Intereses Comunes de sus agremiados y no puede ser tal aquella organización llevada a cabo y dirigida por el propio patrón que es caso de los sindicatos Blancos o aquella otra, que si en principio es consecuencia de un acuerdo entre los miembros de la clase trabajadora existe una entrega condicionada por la organización al patrón, que es lo que se conoce como Sindicato "Amarillo", que hace inoperante la lucha sindical e imposible la obtención de mejoras y ausencia absoluta de defensa de los intereses de los trabajadores, por lo que más bien corresponde a una degeneración de la organización sindical en principio de que debe ser libre y autónoma, por lo que hace que no encaje dentro del concepto de Sindicato.

Podemos clasificar también a los Sindicatos "Independientes" que son los que sin recibir influencia ni dirección patronal o en su caso, ser apéndices del Estado, luchan por la verdadera democracia sindical, por conseguir mejores prestaciones para el obrero sin aceptar ni conseguir mejores prestaciones para el obrero sin aceptar ni conseguir preventas; sindicato que pertenece a esta clasificación y que destaca por su formación revolucionaria y clara conciencia de clase es el Sindicato Independiente.

Artículo 358.- "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Artículo 359.- "los Sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su Administración y sus actividades y formular su programa de acción. En este artículo se aprecia perfectamente el principio de Autonomía que tienen los sindicatos.

Artículo 360.- "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales.- Los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Este tipo de Sindicato junto con el de Industria constituyen las dos clases que reglamentaron la Ley de Tamaulipas, y el proyecto del Código de Portes Gil.

II.- De Empresas, los formados por individuos de varias profesiones, oficio, o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa:

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V.- De Oficios Varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Artículo 361.- "Los Sindicatos de patronos pueden ser:

I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y:

II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

C.- REQUISITOS EN CUANTO A SU CONSTITUCION Y REGISTRO.-

Respecto a este tema por demás importante para poder constituirse el Sin dicato en Mexico, muy claramente la Ley lo expresa en su artículo 364, de la Ley Federal del Trabajo:

"Los Sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del Sindicato y en la que se otorgue éste.

Los requisitos para la formación del Sindicato se dividen en dos:

- a). De Fondo
- b). De Forma

Los primeros se encuentran implícitos en la propia definición del Sindicato y son:

I.- Debe constituirse el Sindicato con trabajadores o patrones.

II.- El objeto del Sindicato debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

En cuanto a los requisitos de forma se encuentran contenidos en el Art. 365.- Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas

de Conciliación y Arbitraje en la competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III.- Copia autorizada de los estatutos, y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la Directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, El de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos.

Los Estatutos.

Artículo 371.- "Los Estatutos de los Sindicatos contendrán:

- I.- Denominación que le distinga de los demás.
- II.- Domicilio
- III.- Objeto.
- IV.- Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el Sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros
- VI.- Obligaciones y Derechos de los Asociados
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a).- La Asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b).- Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones, el

procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la Asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el Sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estudios.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, en el caso de que la Directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del Sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

"Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por -

ciento del total de los miembros del Sindicato o de la sección, por lo menos;

IX.- Período de duración de la Directiva.

X.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical, y

XV.- Las demás normas que aprueba la asamblea.

Artículo 372.- No podrán formar parte de la Directiva de los Sindicatos;

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años y

II.- Los Extranjeros.

Artículo 365.- "Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia local..." a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva

II.- Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese

elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Artículo 366.- "El registro podrá negarse únicamente:

I.- "Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los treinta días siguientes a la presentación de solicitud se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

No puede haber verdadera democracia sindical, mientras subsistan estos artículos, ya que el otorgar "facultades" a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de "calificar" y registrar a las directivas sindicales, así como desconocerlas, se sujeta en realidad al movimiento sindical y se le constriñe por medios "legales" a tener como "líderes a elementos corrompidos al servicio del gobierno burgués o bien del capitalista; ya que,

como es obvio, una directiva que no goce de la confianza del gobierno, no podrá cumplir exitosamente los "requisitos legales", además, le será sumamente difícil oponer recursos legales ante una negativa injustificada. Por ello, considero que se deben de derogar, para hacer efectiva la democracia sindical que, hoy por hoy, solo tiene una vigencia teórica.

Además la constitución no exige requisitos "legales" de registro que en la práctica y mediante una ley inferior gerárquica hace nugatoria la autonomía sindical en México.

Artículo 367.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 368.- "El registro del Sindicato y su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 369.- "El registro del Sindicato podrá cancelarse únicamente:

I.- En caso de disolución

II.- Por dejar de tener los requisitos legales

III.- La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Artículo 370.- Los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa".

Capacidad de los sindicatos.

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I.- Adquirir bienes muebles

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos, ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los Estatutos.

Los miembros de la Directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a este, continuará ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los Estatutos.

En general la representación del Sindicato corresponde al Secretario General del mismo o a la persona que designe su Directiva.

En cuanto a la separación de algún directivo del Sindicato por el patrón, la Ley establece una disposición conveniente en el sentido de que ese directivo debe continuar en el ejercicio de sus funciones, porque las empresas generalmente despiden a los dirigentes que luchan por sus

compañeros en defensa de los intereses clasistas, y además este elemento debe ser conservado por el sindicato para que continúe interviniendo en la lucha social en defensa de sus compañeros.

Obligaciones y Prohibiciones de los sindicatos.

Artículo 377.- Son obligaciones de los Sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, -- dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las disposiciones anteriores le permiten a la autoridad que conozca debidamente el funcionamiento del Sindicato, para evitar en muchas ocasiones que pueda desviarse de su auténtico rumbo social; pero entiéndase bien, que tales obligaciones no implican ninguna facultad para que las autoridades intervengan en la vida interior de los sindicatos, porque esto sería atentar contra la libertad sindical.

D.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.-

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos y

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Sigue el mismo ideario de la antigua Ley, que por virtud de la reforma propuesta por el Presidente Cárdenas suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política del país o -- ejercitaran como sindicatos actividades políticas. Se confirma una vez más la teoría de que los sindicatos como personas morales de Derecho Social tienen facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical.

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y;

II.- Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.

Artículo 371.- Los estatutos de los Sindicatos contendrán:

I.- Denominación que los distinga de los demás.

II.- Domicilio

III.- Objeto.

IV.- Duración, Faltando esta disposición se entenderá constituido el Sindicato por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros.

VI.- Obligaciones y Derechos de los asociados.

VII.- Motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado se oír en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII. - Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la Directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los Estatutos, los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea --

pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

XI.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X.- Período de duración de la directiva.

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII.- Época de presentación de cuentas.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 372.- No podrá formar parte de la directiva de los sindicatos:

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años.

II.- Los extranjeros.

Artículo 380.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de -- disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

E.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES,

Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 382.- Los miembros de las Federaciones y Confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 383.- Los Estatutos de las Federaciones y Confederaciones, independiente de los requisitos aplicables del artículo 371 contendrán:

- I.- Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes.
- II.- Condiciones de adhesión de nuevos miembros y
- III.- Forma en que sus miembros estarán representados en la Directiva y en las asambleas.

Artículo 384.- Las Federaciones y Confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las Federaciones y Confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Artículo 385.- Para los efectos del Artículo anterior, las Federaciones y Confederaciones remitirán por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
- II.- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.
- III.- Copia autorizada de los estatutos y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

a) ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. --

En la Edad Media se descubrió una institución semejante al Contrato -- Colectivo, llamado pacto. Nació entre la corporación y las asociaciones de compañeros, ya que el Estado protegía a las primeras y no trataba de intervenir cuando se fijaban las condiciones de trabajo. Philippe Lotman dice que: " El autor alemán Sthal señala en los años 1361 y 1368, así como para 1363 se celebraron unos pactos por la iniciativa de lucha de los tejedores de Spayer. También los tejedores de Estrasburgo y -- otro de 1437 de los herreros de Tor " .

Los pactos mencionados, lo mismo que los Contratos Colectivos eran consecuencia del esfuerzo de hombres asociados para procurarse -- una vida decorosa y digna. Tenían características como las siguientes: siempre surgían para terminar los conflictos y eran convenidos para --- ellos y sus descendientes. Sus cláusulas marcan el antecedente de -- las cláusulas de exclusión actuales de nuestros contratos, ya que se -- pactaba que sólo se utilizarían a los miembros de asociaciones de com -- pañeros en los talleres de los maestros; se convenía el salario y se -- obtenía descanso para el lunes.

En ciertos países de Europa, ha sido difícil encontrar huellas --

de algún antecedente del Contrato Colectivo, por lo tanto se presume la imposibilidad de que se crearan.

b) ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. - En algunos países de Europa, sus leyes prohibían la coalición de los obreros. Por lo tanto, el Contrato Colectivo de Trabajo no podía nacer hasta la segunda mitad del siglo XIX, cuyo primer indicio se encuentra en Inglaterra en el año de 1852, con los obreros tejedores de lana, de dicha nación.

La iniciativa, y a veces la inexistencia del contrato individual hizo posible el surgimiento del Contrato Colectivo, pues como ya hemos apuntado, el empresario hacía dicho contrato a su voluntad y arbitrio, el Estado, por otro lado, permanecía quieto y cuando hablaba era para otorgar su fuerza y protección al empresario; existía un reglamento de las condiciones de trabajo, pero que no llenaba los requisitos -- que solicitaba la masa obrera. Estas causas y otras más, fueron las que finalmente hicieron posible la aparición de nuestra figura jurídica comentada.

La evolución del Contrato Colectivo tiene varios aspectos, como acertadamente lo señala el respetado Maestro Mario de la Cueva:

El primero. Que se encuadra en la etapa de la prohibición.

El segundo. Se refiere a su tolerancia, que es cuando se acepta la -- coalición y la asociación profesional.

El tercero. Que constituye su explicación por el Derecho Civil, para poder de esta manera ser entendida la figura por esa rama del derecho.

El cuarto. Su reconocimiento en las leyes civiles.

El quinto. Su reglamentación en leyes especiales.

El sexto. Su elevación a garantía constitucional.

Al querer presentar la historia del Contrato Colectivo, no quisimos ahondar en largas doctrinas que hicieron los civilistas, porque consideramos que eso sería un estudio especial, por eso de aquí en adelante, nos limitaremos a sus antecedentes y fundamentos legales en nuestro país.

c) GENERALIDADES DE LA CONTRATACION COLECTIVA. - Con la Revolución Industrial y el Liberalismo, operaron grandes transformaciones en las relaciones sociales, por una parte el industrialismo, -- que transformó totalmente los sistemas de producción, y por la otra el liberalismo, caracterizado principalmente por el libre juego de las competencias entre los individuos, por la abstención del Estado para intervenir en la vida económica y en su obligación de proteger la economía de cada persona, todo lo anterior provocó el desajuste completo de la organización económica y social del antiguo régimen, así como una gran desigualdad e injusticia entre los hombres.

Los Estados de esa época que consideraban que bastaría con legislar el nuevo orden social, basado en un trato de igualdad para todos, en la libre competencia entre los individuos, y la limitación de los gobiernos para intervenir en el funcionamiento de un mecanismo -- que por sí mismo se bastaba, misma que desde luego era ficticia, ya que los Estados intervinieron siempre que fué preciso para proteger y fortalecer los intereses de la clase en el poder.

La injusticia no podía, no debía continuar, la clase obrera, -- clase explotada, se percató que el Estado le era adverso, comprendió que no representaba sus intereses y que por tanto debía intervenir para poner fin a esa situación, pero actuando en grupo, uniéndose, porque la esencia de su fuerza estaba en la unión, sólo así podía defender sus

intereses. Producto de la necesidad y de la lucha por lograr un orden justo la clase obrera hace uso de la coalición, la huelga, la asociación profesional y el contrato colectivo, todos estos nacieron antes de su reconocimiento y el Estado sólo los reconoció y reglamentó obligado por las circunstancias políticas, económicas y sociales.

La coalición, que es el derecho de unirse para la defensa de los intereses comunes, es el fundamento y base para la huelga, la asociación profesional y la contratación colectiva, instituciones éstas que forman lo que ha dado en llamarse Derecho Colectivo del Trabajo, y que tiene como función inmediata la creación de un derecho del trabajador en contraposición con los derechos del capital, o sea un derecho de clase que protege a la mujer, los menores, al trabajador en general. El Derecho Colectivo del Trabajo es el creador a la vez que el tutelador del Derecho del Trabajo. Es el arma por medio de la cual el proletariado se enfrenta al capital, y logra en la medida del poder alcanzado en determinado momento, obtener la reivindicación de algunos de sus derechos.

El Derecho Colectivo del Trabajo es el medio de que se vale la clase obrera para la creación de un ordenamiento jurídico que reglamente la formación e incremento de las instituciones laborales, así como vigilar su cumplimiento.

El Derecho Colectivo del Trabajo es consecuencia del capitalismo liberal y de la Revolución Industrial que aparece a fines del siglo XVIII y-

XIX en Inglaterra, Francia, Alemania y los Estados Unidos principalmente, surge lenta y débilmente y va adquiriendo fuerza a medida que el --desequilibrio económico entre patrones y obreros aumenta, que la injusticia se hace sentir cada día más entre los hombres y que las condiciones de vida para el proletariado se toman insoportables e infrahumanas.

La huelga, la asociación profesional, y la contratación colectiva son utilizadas por los trabajadores para luchar por un mundo justo --donde el interés de las mayorías predomine sin discusión alguna sobre --los intereses individuales, donde todo hombre que presta un servicio --útil a la sociedad, tenga derecho a una vida digna de un ser humano, --donde la explotación del hombre sólo sea un mal recuerdo y no una realidad, es decir se pugna por un mundo mejor.

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene por finalidad inmediata la reglamentación de las relaciones entre el trabajo y el capital, la elaboración de un derecho protector de las relaciones individuales del trabajador, las mujeres, los manores y la previsión social.

En resumen, el Derecho Colectivo del Trabajo surge en medio de la injusticia y la desigualdad, propiciada por el industrialismo, siendo considerado por el obrero, como medio para alcanzar un nuevo orden, --más justo y humano.

El Derecho Colectivo del Trabajo forma parte del Derecho del ---

Trabajo, sin embargo, posee una cierta autonomía.

El Derecho del Trabajo es una unidad, que se encuentra integrada por dos partes, una formada por el Derecho Individual del Trabajo - que rige las relaciones individuales de trabajo, la protección de las mujeres y los menores y la previsión social, y la otra por el Derecho Colectivo del Trabajo.

Actualmente los estudiosos del Derecho están de acuerdo en la unidad del Derecho del Trabajo, pero en otro tiempo se discutía que el Derecho Sindical y Corporativo era independiente del Derecho del Trabajo, así por ejemplo, la doctrina fascista italiana sostuvo que el Derecho Sindical y Corporativo guardaba una absoluta independencia respecto al Derecho del Trabajo. El Derecho Sindical y Corporativo de Italia representó a la incorporación de las fuerzas humanas de producción al Estado. La antigua doctrina Fascista separó el Derecho Sindical y Corporativo del Derecho del Trabajo, y esto respondió a que la incorporación era un órgano Estatal, y por lo tanto, el Derecho Corporativo era un Derecho Estatal, mientras que el Derecho del Trabajo regía las relaciones individuales del Trabajo, es decir era un vínculo de carácter privado.

La moderna doctrina Italiana expuesta por uno de sus fundadores, Santoro Passarelli, sostiene que " Todo derecho del Trabajo está

característicamente destinado a la defensa de la libertad y de la personalidad humana del trabajador ", que el Derecho del Trabajo está formado " por el Derecho del Trabajo en sentido estricto " por la seguridad social y por el Derecho Sindical .

La Escuela Alemana está de acuerdo con la unidad del Derecho del Trabajo, Nipperdey en una de las partes de su exposición dice: - - " ... Pero el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo no obstante estas diferencias, no son estatutos distintos, porque el fundamento último y su propósito final son los mismos, a saber, el hombre que vive de su trabajo " .

Para no apartarnos del campo teórico, donde la definición vive, y considerando que las definiciones dadas sobre el Derecho Colectivo del Trabajo coinciden en términos generales en su substancia, transcribimos la definición del Maestro Mario de la Cueva que dice: " El Derecho Colectivo del Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado, y los conflictos colectivos de Trabajo " .

El Derecho Colectivo del Trabajo crea y da vida al Derecho del Trabajo, Derecho este que proviene de la naturaleza humana; es el Derecho de cada Trabajador, es un Derecho que busca y tiende a propor--

cionar a cada trabajador una vida digna de ser humano.

La naturaleza misma de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo buscan el dominio de la clase trabajadora, la desaparición de la clase capitalista, pero antes de llegar a esto, la clase trabajadora que carece del poder y no tiene la fuerza suficiente, negocia con el capital, por supuesto que las negociaciones no son en condiciones de igualdad, pero en la medida de la fuerza adquirida por los trabajadores en un momento dado, y de las condiciones sociales que prevalezcan, el proletariado va realizando conquistas, una de ellas es el conseguir se incluyera en el orden jurídico (impuesto por la clase en el poder, la clase capitalista), la reglamentación sobre los derechos del hombre que trabaja, la creación de un Derecho del Trabajo que norme las relaciones individuales del trabajador con la empresa, de un derecho que rija a esas mismas instituciones creadoras y protectoras del Derecho del Trabajo en su conjunto.

Estas conquistas como la creación de un Derecho del Trabajo, no son la finalidad última del Derecho Colectivo del Trabajo, sino solo una etapa en la lucha de clases.

La finalidad inmediata del Derecho Colectivo del Trabajo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la protección del trabajador como persona que presta un trabajo útil a la colectividad, y por tan

to con derecho a tener una vida propia de ser humano, en sus múltiples y variados aspectos.

La finalidad mediata de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo son la destrucción del capitalismo y la toma del poder por el proletariado.

Las instituciones que forman el Derecho Colectivo del Trabajo, nacieron de hecho, antes de que el estado las reconociera, reconociendo éste que fué producto del Estado que guardaban en determinado momento las relaciones de producción.

Para estudiar el nacimiento del Derecho Colectivo del Trabajo, necesariamente debemos empezar con el Derecho de Coalición que es su fundamento a punto de partida, efectivamente, el derecho de coalición que es: La facultad de unirse para la defensa de los intereses comunes; es la base del Derecho Colectivo del Trabajo, si éste falta, no podrían existir la huelga, la asociación profesional, la contratación colectiva.

Después del triunfo del régimen de la libertad económica, los Estados prohibieron las coaliciones obreras y patronales que a su juicio pondrían en peligro la libertad económica, pretendiendo en esa forma garantizar su existencia.

En Francia, donde la Revolución de 1789 había impuesto el nuevo régi-

men, el Estado trató de prohibir pero sin lograrlo las reuniones de los -- trabajadores, por lo que se presentó el proyecto de la Ley Chapelier, que decretaba la prohibición más radical que se pueda concebir de toda coali- ción, el proyecto fué aprobado sin discusión y sin oposición alguna. Las disposiciones principales de esta Ley fueron:

Artículo 1o. - Siendo una de las bases de la Constitución la su- presión de todas las corporaciones de oficios o profesiones, se prohíbe - restablecerlas bajo ningún pretexto.

Artículo 2o. - Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, - los obreros y compañeros de un arte cualquiera, no podrán, cuando se en- cuentren reunidos, nombrarse presidente o secretario, síndico, llevar re- gistros, llevar acuerdos ni formular reglamentos sobre sus pretendidos in- tereses comunes.

La Ley Chapelier es el reflejo claro del propósito estatal de prote- ger y preservar los intereses de la clase social en el poder.

Años más tarde se incorporaron las prohibiciones de las coalicio- nes obreras en el código penal Napoleón. El ejemplo de Francia fué se-- guido por la mayor parte de los países que adoptan las disposiciones --- francesas relativas a las prohibiciones de coaliciones.

En Inglaterra, se calificaba de conspiración para restringir la li--

bertad de comercio, todo acuerdo que pretendiera modificar las condiciones de trabajo y de salarios. Las leyes sobre coalición de 1799 - 1800 establecían que: " Serán ilegales todos los contratos celebrados entre - trabajadores, obreros de fábrica u otros trabajadores asalariados. para obtener el aumento de los salarios. , una reducción o una modificación de la duración del trabajo. " "

Al igual que Francia e Inglaterra, los países en general de la --- época del liberalismo prohibieron en forma semejante las coaliciones -- obreras, emplearon todo el poder coercitivo del Estado en pro de la liber tad económica.

Siguiendo la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo, encon tramos que el empresario era quien fijaba las condiciones de trabajo, en la contratación de trabajo; la libertad e igualdad entre las partes era sólo un mito. El empresario imponía las condiciones y el obrero dada su - precaria situación económica, aceptaba por duras que éstas fueran, cier to es que podía dirigirse a otro patrón a solicitar trabajo, pero corría el riesgo de encontrar peores condiciones. El empleo abusivo de las muje res y los menores; duración ilimitada de trabajo, sueldos de hambre, fal ta de higiene y de seguridad, eran las reglas de las condiciones de tra- bajo. Como reacción natural ante estas injusticias, se habían constituf do ya de hecho, algunas organizaciones profesionales de obreros, no --

obstante las medidas de represión frecuentemente utilizadas. Estas organizaciones fueron creciendo en número y adquiriendo cada vez más fuerza, ante la situación de hecho, el Estado se vió precisado a legalizar las coaliciones obreras y patronales.

Entre algunos de los argumentos que se hicieron valer se sostuvo: " La Libertad de trabajo no entraña ni el derecho al trabajo, ni la obligación a trabajar. En consecuencia, la negativa por parte del asalariado a aceptar el trabajo en ciertas condiciones, a la negativa por parte del empleado a admitir a un asalariado es plenamente lícita. ¿ Cómo puede -- tal acto lícito tratándose de un individuo, ser lícito cuando se trate de -- una colectividad ? " .

En París a raíz de un movimiento huelguístico, el abogado de los obreros argumentó: " El Código Penal es contrario a los principios de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Ellos garantizan la libertad de asociación para cualquier fin lícito, carácter que concurre en la coalición de trabajadores. Además, si cada trabajador puede abandonar el trabajo por virtud de las normas contenidas en la Declaración de Derechos, ¿ cómo podría constituir un delito el abandono de trabajo por muchos o por todos, sin que se viole la libertad humana ? " .

Inglaterra fué el primer país que suprimió el delito de coalición, en 1824 quedaron derogadas las leyes de 1799 y 1800.

En Francia, con la Ley del 25 de Mayo de 1864, la coalición dejó de ser un acto prohibido, y la suspensión colectiva del trabajo realizada sin violencias ya no era delito.

La libertad de coalición fué sin duda una gran conquista, sin la cual no podrían existir, la asociación profesional, la huelga, la posibilidad del contrato colectivo.

La licitud de la coalición fué una etapa muy importante de la lucha obrera, más sin embargo, no correspondía, ni al reconocimiento de la asociación profesional, ni al reconocimiento sin reservas de la huelga. Efectivamente, la mayoría de los países substituyeron el delito de coalición por un delito nuevo, el delito especial de atentados contra la libertad de trabajo, al tiempo que se suprimía un delito, surgía otro.

El delito de atentados contra la libertad de trabajo estaba dirigido principalmente contra la asociación profesional y la huelga, así es que una serie de actos, " tales como multas impuestas por los sindicatos para respetar la disciplina colectiva, las exclusiones o proscripciones de un trabajador o un empleado que no se conformasen a los acuerdos adoptados. . . . eran lícitos en derecho común, pero que se consideraban como delitos si se cometían como resulta de un plan concertado y con el fin de influir en las negociaciones entre los jefes de empresas y su mano de obra ", de igual manera, los actos encaminados a presionar, especialmen

En Francia, con la Ley del 25 de Mayo de 1864, la coalición dejó de ser un acto prohibido, y la suspensión colectiva del trabajo realizada sin violencias ya no era delito.

La libertad de coalición fué sin duda una gran conquista, sin la cual no podían existir, la asociación profesional, la huelga, la posibilidad del contrato colectivo.

La licitud de la coalición fué una etapa muy importante de la lucha obrera, más sin embargo, no correspondía, ni al reconocimiento de la asociación profesional, ni al reconocimiento sin reservas de la huelga. Efectivamente, la mayoría de los países substituyeron el delito de coalición por un delito nuevo, el delito especial de atentados contra la libertad de trabajo, al tiempo que se suprimía un delito, surgía otro.

El delito de atentados contra la libertad de trabajo estaba dirigido principalmente contra la asociación profesional y la huelga, así es que una serie de actos, " tales como multas impuestas por los sindicatos para respetar la disciplina colectiva, las exclusiones o proscripciones de un trabajador o un empleado que no se conformasen a los acuerdos adoptados. . . . eran lícitos en derecho común, pero que se consideraban como delitos si se cometían como resulta de un plan concertado y con el fin de influir en las negociaciones entre los jefes de empresas y su mano de obra ", de igual manera, los actos encaminados a presionar, especialmen

te en los casos de suspensión colectiva de trabajo, " como el establecimiento de piquetes de huelga, propaganda a favor de un conflicto de trabajo, por medio de la prensa, carteles, folletos de propaganda, manifestaciones públicas, etc., la persuasión de los no huelguistas a que tomaran parte en el conflicto, el boicot de los productos de una empresa efectuada por el conflicto ", eran lícitas para el derecho común, pero ilícitas si se cometían colectivamente, y sobre todo con el fin de influir en las condiciones de trabajo.

La mayoría de los países reconocieron la existencia legal de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo a fines del Siglo XIX y a principios del Siglo XX, como ya se ha expuesto, tal reconocimiento por parte de los estados, no fué un reconocimiento gracioso, sino que fué -- consecuencia de las circunstancias político - económicas de la época.

Cabe hacer notar que la Constitución Mexicana de 1917 y, la de Weimar, fueron las primeras constituciones que incorporaron en su texto, una reglamentación de las diferentes instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

En la actualidad, el Derecho Colectivo del Trabajo, está ya plenamente reconocido y considerado como un derecho que garantiza un mínimo de condiciones de trabajo, como una poderosa arma del proletariado para construir un nuevo régimen social.

d) **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** - El Contrato Colectivo de Trabajo surge inmediatamente después que la asociación profesional y la huelga son reconocidas por el Estado.

Con la aparición de la asociación profesional y la huelga, las -- condiciones de trabajo ya no fueron fijadas unilateralmente por el patrón, sino fueron el resultado de la discusión en un mismo plano entre obreros y empresarios.

El Contrato Colectivo de Trabajo es producto de la acción obrera; es el convenio en el que se establecen las condiciones de trabajo que habrán de regir en una empresa.

Para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, en nuestra legislación, se requiere:

En nuestro derecho, puede únicamente celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, la asociación profesional, así lo dispone el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

" Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos."

En caso de que concurran en la misma empresa varios sindicatos, el patrón deberá celebrar el contrato con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores en la empresa.

El objeto del contrato colectivo de trabajo, es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio, este objeto como tal, es lícito, además de que la ley lo sanciona, aunque bien puede ser ilícito el destino de la energía de trabajo reglamentado por el Contrato Colectivo, en cuyo caso éste sería ilícito.

El Contrato Colectivo está sujeto a una serie de formalidades; es obligatorio que se celebre por escrito, sin este requisito el contrato colectivo es nulo; deberá hacerse por triplicado, quedando en poder de cada parte un ejemplar y el otro deberá de depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal o Local de Conciliación, quienes remitirán el documento a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según el caso.

El Contrato Colectivo no surtirá sus efectos sino a partir del momento en que sea depositado, así lo establece el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Se ha sostenido que el contrato colectivo comprende varias partes o bien que contiene diferentes clases de cláusulas, así se habla de: a)

La envoltura del contrato colectivo, o sea aquellas cláusulas relativas a la vida del contrato, tales como la duración, revisión y terminación del contrato colectivo; b) El Elemento obligatorio, que está compuesto por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento nominativo y por aquellos que fijan las obligaciones que contraen las partes contratantes entre sí. c) El elemento normativo, que se compone precisamente por las cláusulas relativas a las condiciones generales en que se habrá de presentar el trabajo en la empresa; este elemento constituye el núcleo, la parte esencial del contrato colectivo.

Independientemente de las anteriores partes de un contrato colectivo, éste puede tener cláusulas eventuales o accesorias que nada dicen del contenido propio del contrato, y que pueden faltar sin alterarlo.

El contrato colectivo que tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo de una empresa, no puede contener condiciones de trabajo inferiores a las contenidas en los Contratos Individuales de trabajo, en el momento de celebrarse el Contrato Colectivo, los Contratos Individuales se renovan automáticamente por las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo, la modificación es una consecuencia obligada de la celebración del Contrato Colectivo, éste fija las condiciones a las que se habrán de ajustar los Contratos Individuales; condiciones que nunca deberán ser inferiores a los contenidos en el Contrato Individual, como

dice el Profesor Jesús Castorena: " Se puede decir que las estipulaciones del Contrato Colectivo se vacían en las de los Contratos Individuales " .

El contrato colectivo da derechos y obligaciones no solo a los -- miembros del sindicato contratante, sino a todos los trabajadores de la - empresa, sean o no miembros de la organización obrera que contrató. El Artículo 396 de la Ley Reglamentaria establece: " Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 " .

La duración del contrato colectivo de trabajo puede ser por tiempo indeterminado, o por obra determinada. El contrato colectivo puede terminar por causas que dependan de la voluntad de las partes, como cuando - éstas de común acuerdo decidan dar por terminado el contrato, o por las - causas convenidas previamente por ellas en el mismo contrato, por el ven- cimiento del plazo o terminación de la obra. También puede terminar un - contrato colectivo por causas ajenas a la voluntad de las parte, como en el caso de cierre de la empresa, o por disolución del sindicato, en este - último caso, la ley ordena que los contratos individuales seguirán regidos por el contrato colectivo, así lo establece el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo que dice: " En los casos de disolución del sindicato de -- trabajadores titular del contrato colectivo de terminación de éste, las con-

diciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento ". No importa cual sea la duración del contrato colectivo, éste puede ser revisado a solicitud de las partes cada dos años. La revisión del contrato colectivo por acuerdo libre de las partes, procede en cualquier tiempo. La revisión obligatoria procede únicamente al vencimiento del plazo de duración a cada dos años cuando la duración del contrato exceda de este tiempo. La revisión debe plantearse por lo menos 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo, o en su caso 60 días antes de los dos años de vigencia del contrato; así lo establece el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 400 de la misma ley establece: " Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del Artículo 399, o no ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado ". Como se puede apreciar, cuando ninguna de las partes solicite la revisión con la anticipación debida, el contrato será prorrogado por un tiempo igual al de su vigencia.

CONTRATO - LEY.

El Contrato - Ley es como el contrato colectivo de trabajo, sólo que fija las condiciones de trabajo que regirán en una rama determinada de la industria, y obligatorio para una región determinada, a diferencia del contrato colectivo ordinario, que establece las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio en una empresa en particular.

El grado máximo de evolución del Contrato colectivo de trabajo, es sin duda el Contrato - Ley o Contrato Colectivo Obligatorio, éste es por sí una institución con características muy particulares y de vida independiente a la de aquél; el contrato - ley como el contrato colectivo de trabajo, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones, - es el contrato colectivo que pretende generalizarse a toda una rama industrial.

Cuando se pretenda que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una rama industrial, y en una región determinada, es necesario - que reuna los siguientes requisitos:

1. - Que haya sido celebrado el contrato colectivo por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados en una región y en una rama industrial determinada.
2. - Presentar la solicitud los sindicatos de trabajadores a los patrones que reúnan los requisitos de mayoría, acompañada del contrato colectivo, ante la autoridad que corresponda, ya sea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.
3. - La autoridad que reciba la solicitud se cerciorará de que los solicitantes reúnen los requisitos de mayoría, hecho lo cual, ordenará la

publicación en el Diario Oficial de la Federación o de la Entidad Federativa, y señalará un término de 15 días para que se formulen las oposiciones.

4. - Si los trabajadores y patronos de la región y rama industrial correspondiente, no formulan oposición dentro del término señalado, el Presidente de la República y el Gobernador del Estado o Territorio, declara obligatorio del Contrato - Ley; pero si dentro del término señalado se formula oposición se dispondrá de un término de 15 días para exponer sus puntos de vista y aportar las pruebas respectivas. El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, después de analizar la oposición formulada podrá declarar o no declarar obligatorio el contrato colectivo.

Nuestro derecho, también hace mención al sistema de las convenciones como medio para la celebración del contrato - ley, así como para su revisión. El procedimiento ha sido seguido en consideración a que la costumbre mexicana así lo exigía.

El procedimiento de las convenciones consiste en que la Secretaría del Trabajo, el Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de cerciorarse que estén representadas las dos terceras partes de patronos y trabajadores sindicalizados, y si a su juicio es oportuna y provechosa la celebración o revisión del contrato - ley, los citará a los patronos y sindicatos de trabajadores

que puedan resultar afectados a una convención, en la que se formulará un convenio que deberá ser aprobado por la mayoría de patrones y trabajadores sindicalizados, hecho lo cual, el Presidente de la República o Gobernador del Estado o Territorio la publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa declarándolo contrato - ley. El contrato - ley se aplicará en cada empresa - no obstante la existencia del contrato colectivo de trabajo. Los contratos colectivos de trabajo de cada empresa seguirán vigentes, pero sólo en aquellos puntos que contengan condiciones más favorables para los trabajadores, que las que puede contener el contrato - ley.

El contrato colectivo obligatorio puede ser revisado al igual que el contrato colectivo de trabajo. Es necesario para la revisión del contrato ley, que la solicitud la presenten la mayoría de los patrones o trabajadores sindicalizados, por lo menos 90 días antes del vencimiento del contrato - ley, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal; la autoridad que reciba la solicitud convocará a los sindicatos de trabajadores y patrones afectados a una convención, convención que se registrará por el mismo procedimiento a que nos referimos con anterioridad al tratar el sistema convencional.

En caso de que ninguna de las partes solicite la revisión del --

contrato - ley, o no se ejercite el derecho de huelga, el contrato - ley - se prorrogará por un tiempo igual al que se hubiese convenido para su duración.

El contrato - ley puede terminar por mutuo consentimiento y si los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio en la - revisión del contrato.

El contrato - ley que haya terminado, seguirá rigiendo en las empresas donde hubiese sido declarado obligatorio, hasta en tanto no se revise o se celebre nuevo contrato, por supuesto que si celebran contratos colectivos que contengan condiciones más favorables para los trabajadores que las que pueda contener el contrato - ley, se podrán concertar, pero nunca a la inversa.

El contrato colectivo de trabajo es una negociación colectiva, resultado de un conflicto de intereses obrero-patronales, es un pacto político, producto de una actividad política.

Algunos autores como Georges Sorel consideran al hablar del contrato colectivo, que se trata de un pacto, de un tratado de paz entre trabajadores y patrones, clases antagónicas irreconciliables.

El contrato colectivo refleja la relación de fuerzas obrera - patronales existentes en un momento dado de la lucha de clases.

Es indiscutible la importancia que ha adquirido en las últimas décadas - el contrato colectivo de trabajo, como claros son también los esfuerzos del estado para que no decaiga, sino al contrario para que aumente la -- práctica del mismo, ya que asegura el status quo, mejora la productivi-- dad de las empresas, y consecuentemente la producción nacional.

El contrato colectivo de trabajo que obliga a las partes no sólo a dejar las cosas en el estado en que se encuentran por un determinado -- tiempo, proporcionando al patrón la seguridad, que durante el tiempo de vigencia del contrato colectivo, no será emplazado a huelga, lo que le -- permitirá planear sus costos de producción con la tranquilidad de que é-- tos no se verán alterados por los trabajadores. El contrato colectivo -- permite que durante cierto tiempo permanezcan las relaciones entre los -- factores de producción inalterables, manteniéndose el mismo estado de -- desigualdad, de desproporcionada e injusta distribución de utilidades -- etc.

Los esfuerzos del estado para obtener la celebración del contra-- to colectivo de trabajo son manifiestos, y ésto se explica, en virtud de que éste permite que la economía nacional y el desarrollo industrial del país no se vea amenazado por la acción conjunta y organizada de la cla-- se obrera, ésta se compromete por un determinado tiempo, normalmente dos años (el estado consciente de los beneficios que le proporciona el contrato colectivo, substituye la voluntad de las partes prorrogando los

contratos colectivos cuya revisión no se haya solicitado oportunamente, - en lugar de dejar a la voluntad de las partes resolver sobre este aspecto), o no alterar el orden de la empresa, a no hacer uso de medios que pongan en peligro la seguridad de la misma y por ende el desarrollo económico nacional que nuestro país ha logrado gracias a un clima de " paz y -- tranquilidad " (paz instaurada con la cooperación del contrato colectivo; crecimiento de nuestro país, edificado, construido a costa de la miseria, el hambre y el sufrimiento del pueblo trabajador, para beneficio de un reducido grupo .

El contrato colectivo de trabajo es la negociación colectiva entre empresarios y sindicato (sindicato que deberá representar efectivamente a los obreros, además de ser independiente y verdadero), cuyo contenido responde directamente a la relación de fuerzas entre trabajo y capital.

El contrato colectivo de trabajo es el convenio resultado de la acción obrera, donde se plasman sus conquistas, generalmente de carácter económico, conquistas, que por su propia naturaleza se desvanecen con el transcurso del tiempo, que le son arrebatadas al obrero por el aumento del costo de la vida, y que sólo dan lugar a luchar nuevamente -- por un aumento de salario que permita al obrero satisfacer sus necesidades más apremiantes. Se mantiene la misma relación entre patrón y trabajador, en su substancia no hay alteración de las relaciones obrero-pa

tronales, ni se sientan las bases para la modificación estructural de las mismas, solo hay cambios económicos que responden al alza de precios.

El contrato colectivo de trabajo es la negociación colectiva entre empresarios y sindicato (sindicato que deberá representar efectivamente a los obreros, además de ser independiente y verdadero), cuyo contenido responde directamente, a la relación de fuerzas entre trabajo y capital.

El contrato colectivo de trabajo es el convenio resultado de la acción obrera, donde se plasman sus conquistas, generalmente de carácter económico, conquistas, que por su propia naturaleza se desvanecen con el transcurso del tiempo, que le son arrebatadas al obrero por el aumento del costo de la vida, y que sólo dan lugar a luchar nuevamente por un aumento de salario que permita al obrero satisfacer sus necesidades más apremiantes. Se mantiene la misma relación entre patrón y trabajador, - en su substancia no hay alteración de las relaciones obrero - patronales, - ni se sientan las bases para la modificación estructural de las mismas, - solo hay cambios económicos que responden al alza de precios.

El obrero posee un poderoso instrumento de lucha, la huelga, que además de causar daños económicos al patrón, resulta ser una escuela - de combate para los trabajadores, se gane o se pierda ésta, acostumbra - a la clase obrera a la acción, a la defensa de sus intereses y desarrollo -

del espíritu de solidaridad, sin embargo, al celebrar el contrato colectivo los trabajadores se obligan generalmente a no ejercer el derecho de huelga durante el tiempo de duración del contrato, a no hacer uso de esa maravillosa escuela que permite hacer conciencia de clase entre el proletariado; que permite al obrero darse cuenta de su realidad social como miembro de una clase que lucha por su liberación.

El contrato colectivo de trabajo evita la huelga y sus importantes consecuencias y hace del sindicato una organización transaccional, cuyo papel primordial es la negociación colectiva; concentra al trabajador en pequeñas conquistas económicas, que además de ser pasajeras, temporales, distraen o desvían la actividad obrera de la lucha política, de la acción revolucionaria, no es que se menosprecien las conquistas económicas, pero consideramos que la clase obrera ha de concentrar sus esfuerzos y su acción fundamentalmente en las conquistas de carácter político, en conquistas que le permitan realmente, sentar bases a fijar puntos de apoyo para organizar, para llevar a cabo efectivos ataques al régimen capitalista. El contrato colectivo compromete al trabajador a no pelear por aquello a que tiene derecho, es un " pacto de paz ", paz que no soluciona en ningún momento la situación de inferioridad y dependencia del obrero, que no altera en forma alguna el ordenamiento jurídico social establecido, que deja en pié la explota--

ción del hombre por el hombre, las injusticias y las desigualdades. El contrato colectivo de trabajo interrumpe el proceso revolucionario, retardando consecuentemente el advenimiento de un mundo sin clases.

Es indiscutible que la práctica del contrato colectivo de trabajo ha ido en constante aumento en nuestro país, sin embargo, en la forma generalizada que se ha venido utilizando, lejos de ser un instrumento obrero, un elemento reivindicador de los derechos de trabajador, se ha convertido en un importante instrumento político y económico al servicio del estado que le permite a éste encauzar, canalizar, y por tanto controlar la acción obrera verdaderamente revolucionaria.

El Derecho Colectivo del Trabajo es un todo armónico compuesto por tres instituciones básicas sobre las cuales descansa, que son: - la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo; incuestionablemente que las más importantes de estas instituciones es la primera, que a través de la actividad conjunta y organizada de los obreros, - ha dado vida a la huelga, el contrato colectivo y por ende al Derecho Colectivo del Trabajo.

La asociación profesional es la columna vertebral del Derecho Colectivo del Trabajo, es el motor, la fuente de creación y principio de desarrollo de éste, sin ella, la huelga no podría lograr su objetivo -

y el Contrato Colectivo no tendrfa titular que lo celebrara e hiciera cumplir.

Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, son instrumentos de lucha del proletariado intimamente relacionados y que se complementan entre sí, pero desde luego, la fundamental es el sindicato, alrededor del cual giran las otras dos; de la habilidad de los sindicatos para utilizar la huelga y el contrato colectivo, depende en gran parte la eficacia que éstas puedan tener como armas de lucha al servicio de los obreros.

El Derecho Colectivo del Trabajo está formado por instituciones revolucionarias cuya finalidad es servir a los intereses de la clase obrera, - mismos que el estado a través de reglamentaciones jurídicas y bajo otras - formas, ha limitado considerablemente en sus alcances.

La asociación profesional en México, que podría de una manera -- organizada constituir una fuerza política importante que le permitiese luchar y presionar al estado para la publicación de leyes verdaderamente protectoras de los intereses del proletariado, leyes que representasen efectivamente conquistas de derechos reivindicadores de la clase obrera, conseguidos -- por medio de la acción conjunta y organizada de la asociación de trabajado -- res, ha sido anulada como instrumento de lucha obrera por el estado, quien desde sus orígenes ha controlado y subordinado al movimiento sindical obre

ro.

El Derecho Colectivo del Trabajo en nuestro país, no es una conquista de la acción organizada de los trabajadores, que como hemos dicho está controlada, sino es producto de las inconformidades y protestas aisladas de los obreros ocasionados por la desigualdad, la miseria y el hambre; que en los momentos de mayor efervescencia de aquellas, obligan al estado de acuerdo con las circunstancias a tomar las medidas políticas adecuadas para preservar su existencia, como el otorgamiento de mínimas concesiones a los trabajadores, que mitigan pero no resuelven la situación obrera, tales como la publicación de leyes intrascendentes favorables al proletariado, que no son otra cosa que meros paliativos, - que calman, frenan, distraen las ansias emancipadoras y la acción revolucionaria de los obreros, pero no curan la enfermedad de la injusticia y desigualdad, de la explotación del hombre por el hombre; leyes que aún cuando son inofensivas para el estado, precisan de constantes luchas obreras para ser aplicadas; leyes demagógicas que el sistema y la acción amañada de los explotadores se encargan de hacer ineficaces.

La asociación profesional que es la parte fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo que impulsa su desarrollo y mira por su aplicación, ha sido nulificada en nuestro país desde antes de la creación del Derecho Colectivo del Trabajo; el progreso de éste ha estado condi

cionado principalmente a la manera que el estado ha pretendido resolver - los problemas obreros que aparecen de vez en vez, inherentes a la evolución misma del régimen capitalista, y que en un momento dado amenazan con alterar el status quo.

Cuando los trabajadores logren recuperar el control de sus sindicatos y formen centrales obreras independientes absolutamente del estado, - dirigidos por verdaderos representantes; cuando los obreros estén conscientes de su situación, de su papel en la lucha de clases, y de la fuerza social que la unión organizada les proporciona; cuando rehabiliten y utilicen la asociación profesional como instrumento de lucha obrera que les -- permite por medio de la unión constituir una fuerza política poderosa, capaz no solo de presionar al estado para que dicte leyes favorables a ellos, sino también de destruir el ordenamiento jurídico protector de intereses minoritarios, entonces, será la asociación profesional la fuente de creación y principio de desarrollo del Derecho Colectivo del Trabajo, el que ya para entonces y en atención a sus instituciones, será un medio al servicio del proletariado.

cionado principalmente a la manera que el estado ha pretendido resolver - los problemas obreros que aparecen de vez en vez, inherentes a la evolución misma del régimen capitalista, y que en un momento dado amenazan con alterar el status quo.

Cuando los trabajadores logren recuperar el control de sus sindicatos y formen centrales obreras independientes absolutamente del estado, dirigidos por verdaderos representantes; cuando los obreros estén conscientes de su situación, de su papel en la lucha de clases, y de la fuerza social que la unión organizada les proporciona; cuando rehabiliten y utilicen la asociación profesional como instrumento de lucha obrera que les permite por medio de la unión constituir una fuerza política poderosa, capaz no solo de presionar al estado para que dicte leyes favorables a ellos, sino también de destruir el ordenamiento jurídico protector de intereses minoritarios, entonces, será la asociación profesional la fuente de creación y principio de desarrollo del Derecho Colectivo del Trabajo, el que ya para entonces y en atención a sus instituciones, será un medio al servicio del proletariado.

CAPITULO IV

DEL SALARIO

a).- **DIFERENTES CLASES DE SALARIO.**- Dentro de lo que establece el Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo en vigor encontramos como -- nota característica que el salario debe ser remunerador y nunca menor al que se fija como mínimo. Así como se deberá tomar en consideración la -- cantidad y calidad del mismo.

Por lo anterior se desprenden las siguientes clasificaciones de -- salarios:

Máximo y mínimo, nominal y real, justo, individual, familiar, -- relativo y absoluto.

En base a esta clasificación me permito en este Capítulo hacer una somera exposición de cada una de ellas:

SALARIO MAXIMO Y MINIMO.- El primero, es la cantidad de la cual no puede pasar el patron so pena de verse privado del beneficio -- necesario para poder continuar la empresa; y el segundo, es la cantidad de la cual no puede prescindir el obrero para atender a los gastos necesarios de subsistencia. El salario mínimo legal, sería la cantidad mínima de retribución impuesta al patron por el Estado para impedir la explotación del obrero, además que este se encuentra considerado como una de las garantías individuales en nuestra Constitución.

SALARIO NOMINAL Y REAL.- Nominal es la cantidad en dinero que recibe el obrero. Real, es la suma de utilidades que con ese dinero puede procurarse para hacer frente a sus diferentes necesidades económicas

SALARIO JUSTO.- Es el que remunera con equidad el esfuerzo del obrero, concediéndole en los beneficios un tanto por ciento proporcional a la parte que ha tomado en la producción. Es convencional cuando se estipula entre él y el patrono, prescindiendo si es justo o no.

SALARIO INDIVIDUAL.- Cuando se considera únicamente la producción realizada por el obrero y acaso sus necesidades personales, - pero de ningún modo, considerándolo como encargado de satisfacer las necesidades económicas, morales e intelectuales de una familia más o menos numerosa, a la que tiene que sostener con su trabajo.

SALARIO FAMILIAR.- Que según algunos debería llamarse humano, es el que se ajusta teniendo en cuenta la condición habitual del obrero y su natural destino a ser jefe de una familia, a la que deberá sostener con su trabajo, responde por lo tanto, no solamente a las necesidades del obrero, sino a las necesidades de una familia obrera. -- Esto puede ser a su vez relativo y absoluto.

SALARIO RELATIVO.- Es el que varía según el número de las -- personas que componen una familia, su edad, su salud y otras diversas necesidades.

SALARIO ABSOLUTO.- Es una retribución del trabajo que permite al obrero honrado hacer frente a las circunstancias ordinarias de la vida, entre las cuales hay que contar en primer lugar el estado de --- matrimonio y un cierto número de hijos. Se trata claro está, del obrero adulto y sano que presta la cantidad de trabajo que da el promedio de sus semejantes.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 25 fracción II y 83, hace referencia a cuatro formas de fijar la retribución del salario, sin que esto quiera decir, que no se pueda pactar en alguna otra forma.

- 1.- Salario por unidad de tiempo;
- 2.- Salario por unidad de obra o a destajo;
- 3.- Salario a comisión y
- 4.- Salario a precio alzado.

El salario por unidad de tiempo, consiste en calcular la retribución al trabajador en función del tiempo dedicado al trabajo, día, semana, quincena, mes, etc., independientemente del resultado material obtenido, es decir se basa en la duración del trabajo y no del esfuerzo realizado.

El maestro Mario de la Cueva nos dice, que esta forma de salario en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar un trabajo. (7)

Los autores socialistas critican este tipo de fijación del salario exponiendo: En el salario por tiempo, la magnitud del salario que el obrero percibe no depende directamente del grado de intensidad de su trabajo, al aumentar la intensidad del trabajo, no aumenta el salario por tiempo, sino que en realidad, desciende el precio por hora de trabajo para reforzar la explotación el capitalista dispone de capataces

(7).- De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 302

especiales, encargados de hacer cumplir a los obreros la disciplina capitalista del trabajo y de velar por la intensificación sucesiva de este". (8)

Salario por Unidad de Obra a Destajo.— Es aquel en el cual la remuneración se fija no en relación a la unidad de tiempo trabajado, sino en proporción al resultado material obtenido, es decir en base a la cantidad de trabajo realizado.

Esta forma de salario también está contenida en los artículos 25 Fracción II y 83 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se especifica: "cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondra a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

El salario por unidad de obra ha sido objeto de diversas -- críticas en todos los tiempos, Adam Smith, en su obra "La Riqueza de las Naciones", critica a este salario diciendo: "Es agotador y perturba seriamente la salud, con fundamento en que el trabajador, deseoso de ganar más exige de sí mismo producir más".

Carlos Marx en su crítica a este tipo de salario nos dice -- que este sistema mejor que cualquier otro, se prestaba a la explotación de los trabajadores, en el salario aludido, se fija general-

(8).— Academia de Ciencias de la U. R. S. S. Manual de Economía Política, pág. 113 México, 1964

mente una remuneración, la que reciben los obreros por unidad de tiempo; es una forma de retribución que obliga al trabajador a una mayor rapidéz en su actividad y a un mayor desgaste de energías.

Esta forma de remuneración al trabajo, suele ser injusta, pues obliga al trabajador a realizar un esfuerzo mayor en cada jornada diaria de trabajo con el incentivo de ganar mas, y esto trae como consecuencia lógica un mayor desgaste físico.

Salario a Comisión.- Para el Dr. Mario de la Cueva, es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa, vendidos o colocados por el trabajador, y agrega, de ahí que se diga en el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados. (9)

Esta forma de salario está protegida en la nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 288, que indica: "Las primas que corresponden a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base." De lo anterior se deduce claramente que, el agente o trabajador no es responsable del mayor o menor éxito que posteriormente tenga la operación para el patrón, pues aquel ya desplegó su energía al formalizar la operación.

(9).- De la Cueva Mario, ob. cit., pág.302.

La jurisprudencia refiriéndose a este tipo de salario a asentado, que son trabajadores o empleados a comisión, cuando el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados establece como base para la remuneración, un tanto por ciento determinado sobre las operaciones que el empleado realice y se estatuye que la persona debe emplear todo su tiempo en atender a los intereses del patrón con quien contrata, prohibiéndosele otra clase de actividades, es incuestionable que el contrato reviste características de un verdadero contrato de trabajo, máxime si al mismo se le dá duración a plazo fijo.

Salario a Precio Alzado.- Es aquel en el cual se utilizan los servicios de una persona durante el tiempo indispensable para la elaboración o ejecución de una obra, a cambio de la cual se le paga una cantidad en forma global.

Mario de la Cueva, nos dice que el salario a precio alzado "es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar y agrega, esta forma de salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que representa y porque facilita aún más la explotación del trabajador, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y unidad de obra; del primero porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas, y dar a cada una de ellas, una

cantidad equivalente al salario mínimo por lo menos y, al segundo por que existe una fijación del salario en función de una unidad por realizar. (10)

Salario Mfínimo.- Este a su vez se subdivide en general o profesional, según lo expresado en el artículo 123 Constitucional en su fracción IV, los primeros se podrán regir en una o varias zonas económicas; y los segundos se aplicarán en ramas determinadas tales como las industrias o el comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales toda vez que los salarios mínimos generales deberá estar de acuerdo con la manutención de una familia en el orden material, económico, social y cultural y para promover también la educación de sus hijos puesto que en un país como el nuestro la educación debe de ser necesaria para poder amalgamarse con la sociedad. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales, comerciales, y sociales.

Los trabajadores del campo también necesitarán disfrutar de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

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

(10).- De la Cueva Mario, ob. Cit., pág.306.

Esta disposición constitucional está dispuesta en la Nueva - Ley Federal del Trabajo en el Artículo 90 a 97 de los cuales el prmero señala que el salario mínimo es la cantidad menor que debe - recibir en efectivo el trabajador por los servicios de una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y económico, y para proveer a la educación obligatoria de los - hijos. Agregándose en el artículo 91, los salarios mínimos podrán - ser generales para una varias zonas económicas, que pueden exten- derse a una, dos o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio, o para profe- siones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas. De estas disposiciones se desprende que el salario mí- nimo se desenvuelve en dos; salario mínimo general o vital y sala- rio mínimo profesional, el segundo es una innovación de nuestros or- denamientos, como resultado de una nueva concepción social al derecho del trabajo, tendiente a buscar la realización de la justicia - social para todas las clases trabajadoras, esta categoría de salario mínimo entró en vigor el día primero de enero de 1963 con las reformas y adiciones hechas a la Ley del Trabajo de 1931 a consecuen- cia de las reformas realizadas en la declaración de los derechos so- ciales en el año de 1962. Considero interesante introducir parte de la exposición de motivos de esta iniciativa que por si sola explica el -

porque de estas reformas: Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia eminentemente social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual se ha revelado insuficiente y defectuoso,; la división de los Estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo. Y consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante a la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales como sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado ni podrá respetar la división municipal, habiéndose integrado por el contrario, - zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o mas municipios y aún a distintas entidades federativas. Por otra parte, el - desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano- de obra que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden - relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo - susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo.

La modificación de la base para determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fi-

jarlos, proponiéndose para tal efecto: Una comisión Nacional que funciona permanentemente, única que, de acuerdo con la constitución procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de la República y comisiones regionales que le estarán subordinadas.(11)

El Dr. Mario de la Cueva expresa que los salarios mínimos profesionales son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales.

Las comisiones regionales y la comisión Nacional deberán fijar los salarios mínimos sobre las siguientes bases: Cuando no exista otro procedimiento legal para su fijación; cuando no existan contratos colectivos dentro de las zonas respectivas aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios; y cuando la importancia de las profesiones u oficios lo ameriten.

Por último los salarios mínimos tanto generales como profesionales no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo las excepciones consignadas en la ley; La primera de las cuales se produce por el incumplimiento de las obligaciones familia-

(11).- De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág.310.

res, a través de las pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente, las cuales solo podrán ser en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. La segunda excepción se refiere al descuento que se haga al salario mínimo, cuando la empresa le proporciona habitaciones a sus trabajadores, o bien cuando se trate de cuotas para la adquisición de habitaciones libremente aceptadas por el trabajador, en estas excepciones de descuento al salario mínimo no podrá exceder del 10%.

b).- ANTECEDENTES DEL SALARIO.- En la época precortesiana, un cuadro de la sociedad, de gran interés, fué la esclavitud, se encontraban los prisioneros de guerra, cuyas fuerzas eran utilizadas en espera de su sacrificio al sol, pero muchos otros se reclutaban por vía interna, se trataba de los condenados por robo y por otros delitos, los plebeyos se vendían voluntariamente, los hijos eran cedidos por familiares pobres, estos a modo de esclavos, trabajaban al servicio de sus amos sin percibir remuneración alguna por su parte, pero se les daba únicamente un poco de comida y un lugar donde dormir y a veces un poco de vestimenta en condiciones generales podrían adquirir bienes y redimirse mediante el pago.

La institución anteriormente mencionada, fué sin duda, la base del trabajo como función económica y por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.(12)

Ahora bien, las clases sociales se encontraban de acuerdo con la casta a la que pertenecían para llegar a formar parte de la primera clase se lograba mediante sucesión profesional en las familias; un extraño para alcanzar esta categoría le era casi imposible. "Dedícate decía un anciano a un joven, a la agricultura, a trabajar la pluma o cualquier otra ocupación honesta, que así lo hicieron nuestros padres," de otra manera ¿Cómo se hubieran proporcionado las subsistencias para ellos y sus familiares.? (13) deduzca de lo ante-

(12).- Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, pág.17.

(13).- Fernando de Córdoba, La Civilización Azteca, pág. 62'

rior que propiamente quienes se dedicaban al trabajo no eran los que pertenecían a la casta superior, sino las de menor jerarquía, habiendo una finalidad consistente, en que por medio de este subsistiera la familia.

Lo que se puede decir de la época, es que estos trabajadores recibían un pago a cambio de su prestación de servicios, cuya retribución no estuvo reglamentada y su cuantía era de acuerdo con lo que se pactara con las partes en cuyo convenio, ni duda cabe que el beneficiado era el patrón, ya que este era el que se apoderaba de los bienes y persona de su jornalero, además los grandes señores de la gran casta o primera casta exigían del pueblo un servicio que muchas veces no era retribuido, en caso de serlo la retribución que se otorgaba tenía como fuente los impuestos que pagaban los súbditos de esa época.

EPOCA COLONIAL.- Pido disculpas por no mencionar las leyes de Indias, puesto que en todas las tesis se mencionan, de tal modo que pasaremos a la siguiente etapa.

DESDE LA EPOCA DE LA INDEPENDENCIA HASTA NUESTROS DIAS.- Al estallar el movimiento de insurrección, en 1818, las leyes españolas que regían fueron desconocidas por los insurgentes y se vivió bajo un caos de disposiciones. El gobierno español en uno de sus esfuerzos por aplacar la insurrección, cada vez mayor hace pú-

blica el 18 de marzo de 1812, la constitución que reformó todo el sistema colonial reconociendo la igualdad de los derechos; pero, esta constitución corrió la misma suerte que todas las leyes citadas con anterioridad, en beneficio del pueblo, ya que su incumplimiento la puso a la misma altura de ineficacia, a pesar de los loables propósitos que la inspiraron en el campo insurgente, el Generálísimo Morelos, convocó en 1813 un Congreso Constituyente, en el cual expresó sus puntos de vista destacándose entre ellos, el marcado con el Núm.12 que trataba de la mejoría de los salarios y evitar la ociosidad de las tierras, el citado Congreso terminó sus labores en 1814, dictando el 22 de octubre el decreto de Apatzingan o decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, que estableció la forma de gobierno, sin tomar en cuenta la reforma social propuesta por el caudillo.

Esta constitución tenía muchos puntos semejantes con la Constitución Española de Cádiz, aunque en algunos la superaba en sus tendencias así tenemos por ejemplo, en la Constitución de Cádiz en el capítulo de sirvientes domésticos, no consideraba a estos como ciudadanos, en el ejercicio de sus derechos, precisando en el artículo 25 apartado III, que tal estado suspende el ejercicio de sus derechos como ciudadano español, en tanto que la Constitución de Apatzingan, borrando esa distinción declara la igualdad de los derechos, y en su avanzado artículo 38 establece el antecedente del artículo 4° de nuestra Constitución en vigor, mandando que ningún gé-

nero de cultura, industria o comercio puedan ser prohibidos a los ciudadanos.

El año de 1820, vuelve a entrar la constitución española de Cádiz en vigor, a la que sucede en muy corto tiempo el Plan de Iguala, producto de la conspiración de Iturbide, y mas tarde los tratados de Córdoba del 24 de agosto de 1821, pero refiriéndose solo a la soberanía e independencia que América sin enfocarse a los derechos de los ciudadanos por lo que no encontramos disposiciones relativas a la materia de que venimos hablando.

Sucede a los tratados de Córdoba el acta Constitutiva de 1824, la que en su artículo 30 Capitulo de Previsiones generales hace declaración de que la nación está obligada a proteger por leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano; pero, sin hacer declaración expresa sobre la libertad de industria y comercio, en los términos que lo establecía la Constitución de Apatzingán; meses después, el mes de octubre día 10 de 1824, se promulgó la Constitución Federal de los Estados Unidos, inspirada en gran parte en las instituciones norteamericanas y un tanto en la española de Cádiz, pero esta Constitución adolecía también el defecto de ignorar el derecho de la personalidad, ya que no se estableció capitulo de las garantías, y solo se ocupó en organizar a la nación.

Es el de las llamadas Siete Leyes Constitucionales del día 19

de diciembre de 1836, en donde se encuentra una declaración de derechos y obligaciones de los mexicanos, posteriormente, las bases de la organización política de la República Mexicana de 1834, en donde se insistió la suspensión de los derechos de los ciudadanos por el Estado de sirviente doméstico, siendo los dictados de la Constitución de Cádiz y las Siete Leyes Constitucionales.

El constituyente de 1857, estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo al ponerse a discusión el artículo 4º del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de la industria y del trabajo, suscitó Vallarta el debate, en un brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, y expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al de preparación en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección del trabajo.

Vallarta confundió lamentablemente con los dos aspectos del intervencionismo del Estado y esto hizo que el constituyente se desviara del punto a discusión y votara en contra del derecho del trabajo.

Mario de la Cueva, nos dice que, el error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de

las empresas, a lo que se llamó libertad industrial, exigía que la relación del trabajo quedara sin reglamentación; que imponen prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria y no se vió que la libertad de industria podfa subsistir con una legislación que dejara un mfimo de condiciones de trabajo.(14)

Parece que Vallarta tenfa la idea de que fuera el Código Civil quien reglamentara las cuestiones de trabajo y quizás pensó en una legislación protectora de los obreros pero, salvo algunas modificaciones, de importancia que siguió de los lineamientos del Código Francés.

Hasta el año de 1910 aparecfa México como un Estado Feudal, la burguesfa era esencialmente territorial y por ello fué la revolución - en sus orígenes, eminentemente agraria. Más no debe deducirse de esas afirmaciones que no hubiera surgido el problema obrero; aún la industria rudimentaria, existfan centros mineros y algunas otras industrias en donde se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social; y posteriormente estallaron movimientos históricos para el derecho laboral mexicano tales como las huelgas de: Río Blanco, Nogales, Cananea, Santa Rosa y otras de menor importancia condujeron a una demostración de fuerza del gobierno y a una aplicación rigurosa del Código Penal; pero fuera de la organización de algunas sociedades obreras, como la sociedad mutualista del ahorro y el círculo de obreros - libres de Orizaba, no se dió paso alguno para la solución del proble-

ma; la cuestión social quedó en la misma condición de todos los problemas nacionales.

Esos movimientos que anteriormente se mencionan, se puede - decir que aunque haya transcurrido más de medio siglo no es posible apreciar la verdad sobre los hechos que ocurrieron, ya que por un lado las tendencias marcadamente extremistas, se ha pretendido hacer, de las víctimas de esos sucesos mártires de un movimiento social y, por otro analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga la emisión del gobierno dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la ley.

Euquerio Guerrero nos dice, el campesino si fué objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en - el sur al grito de tierra y libertad en ese entonces Madero quería ser presidente de México y lo logró; pero no hay algún vestigio que al - llegar a la primera magistratura se iniciara algún estudio de la legislación laboral.

En 1910 empieza el movimiento en la provincia, principalmente en Jalisco, Veracruz y Yucatán etc., aparecen algunos proyectos para regular las cuestiones laborales tales como:

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga (Estado de Jalisco) del 7 de octubre de 1914, establecía en los artículos 7, 10 y 11 medidas de protegción al salario.

Artículo 7 "El pago debía hacerse en moneda de curso legal; quedó prohibida la tienda de raya, las existentes podían subsistir como giros mercantiles. Pero - sin obligación alguna para el trabajador, no se - podían vender mercancías a crédito, el pago se - debería hacer cada semana, no habría embargo en los salarios menores de \$2.25 a menos de que el embargo lo hiciera otro obrero, las deudas adquiridas por trabajadores del campo prescribirían al - año dos meses de haberse contraído no se podría reducir el salario a los trabajadores que percibirían cantidades mayores a los mínimos al momento de expedirse las leyes del trabajo."

Artículo 8 "Protección a la familia del trabajador.-La esposa, los menores de 12 años y los hijos cónyuges, tenían derecho a que se les entregara parte del salario que bastara para su alimentación."

Artículo 10 "Riesgos profesionales.- Los patrones deberían de pagar los salarios caídos a las víctimas de algún accidente o enfermedad por riesgo de trabajo, en caso de que quedara inutilizado de por vida - procedía una indemnización de acuerdo con la ley especial que habría de dictarse."

Artículo 11 "Seguro Social.- El trabajador tenía la obligación de proporcionar el 5% de su salario, para crear un servicio de mutualidad. Dicho servicio se reglamentaría en cada municipio por la junta respectiva; los obreros debían en todo caso, designar a los encargados de recibir las cuotas de - los patrones y conservarlas."

Ley de Trabajo de Cándido Aguilar (Estado de Veracruz) del 4 - de octubre de 1914. Esta ley en su artículo 5, fijaba en un peso como salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Y se podría pagar el salario por día, semana o mes y en los trabajos a precio al zado se pagaba en fechas diversas y el pago del salario debería ha-

cerse en moneda del curso nacional.

El artículo 6 decía: Cuando el trabajador viviera dentro de la fábrica o dentro de la hacienda deberfan proporcionársele alimentos.

Respecto a la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, podemos decir que el año de 1929 en que se hizo la reforma de la fracción X, del artículo 73 y del párrafo inductivo del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo, fué redactado por los juristas, extranjeros Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, y se conoce este proyecto con el nombre de Portes Gil. Fué objeto de numerosas críticas por agrupaciones de trabajadores y patrones y se hizo que fuera retirado.

Dos años después en 1931 siendo presidente de la República Ortiz Rubio fué enviado al Congreso con algunas modificaciones y se aprobó en 1931 a principios de agosto. La Ley Federal de 1931 fué objeto de varias reformas y aplicaciones: a).- En 1933 y como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 123 Constitucional, se modificaron los artículos que se refieren a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b).- La Ley del 30 de diciembre de 1936 modificó el artículo 8 e impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal; c).- En 1941 se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelgas; d).- Finalmente en 1944 se dictó la ley para la revisión de los contratos

colectivos, posteriormente el 1° de mayo de 1970 la Nueva Ley Federal del Trabajo, como un esfuerzo más de superar las relaciones entre los factores reales de poder, capital y trabajo.

c).- PROTECCION DEL SALARIO.- A través de la historia se ha hecho patente la constancia y permanente la intención de los dueños de los medios de producción de tratar de reducir al máximo el salario, unas veces por medio de maquinaciones y engaños, y otras veces abiertamente aún en contra de la propia ley, por lo que ésta se vió precisada a dar protección al salario a través de preceptos y normas legales, claras que no puedan dar lugar a ser usadas en favor de los patrones y en perjuicio de los trabajadores, finalidad que cumple la Nueva Ley Federal del Trabajo.

1).- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del Truck-System y de la tienda de raya.

Para comprender esta prohibición es necesario hacer una breve referencia de estos dos sistemas; el primero se estableció en diversos países europeos y fundamentalmente en Inglaterra, surge como una necesidad lejana y existente entre los centros de trabajo y las poblaciones, motivo por el cual los trabajadores no tenían donde adquirir los artículos de consumo de primera necesidad, por lo que se hizo necesario que el patrón proporcionara a sus trabajadores estas mercancías estableciéndose de esa manera un sistema de trueque por virtud del cual el trabajador daba su energía de trabajo recibiendo a cambio los artículos necesarios para su subsistencia y el de su familia. Esta necesidad desapareció con el tiempo debido al desarro-

llo que estos centros de trabajo alcanzaron convirtiéndose en pequeñas poblaciones, sin embargo los empresarios contentos con las ganancias que de este sistema obtenían continuaron practicándolo pero con nuevas modalidades en las cuales ya no se entregaban mercancías sino bonos o vales con los cuales el trabajador podría adquirir las mercancías que le hicieran falta en una tienda determinada.

En México este sistema fué establecido por las tiendas de raya, las cuales se propagaron por casi todo el país sobre todo en las haciendas, en las cuales se proporcionaba a los trabajadores principalmente campesinos, comida, ropa, y otros artículos de primera necesidad y por supuesto baja calidad así como también bebidas embriagantes que los patrones falsificaban como al estilo de los gangsters en Chicago de los años veintes, lo que aunado a la extrema ignorancia en que se encontraban éstos dieran lugar a que estuvieran según las cuentas del patrón siempre endrogados por grandes cantidades, motivo por el cual se veían obligados a trabajarles a los patrones de por vida e inclusive, les transmitían estas deudas a sus hijos y así sucesivamente.

Esta obligación de pagar el salario en efectivo se encuentra consignada en la fracción X del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, o en vales, fichas, o cualquier otro signo que trate de substituir a la moneda" y en la fracción XXVII del mencionado artículo dice: "Serán con-

diciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese - en el contrato; complementándose con el inciso e) que establece; las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

Estas disposiciones quedaron contenidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 5° fracción IX que establece: "Las disposiciones de ésta 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", la fracción IX; la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado. El artículo 101 establece que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, cales, fichas o en cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda. El artículo 133 fracción II, establece: queda prohibido a los patrones, exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

De estas disposiciones se desprende que se pueden dar prestaciones en especie como parte de la retribución de los trabajadores, y lo que se prohíbe es que el pago que se debe hacer en efectivo sea sustituido por mercancías o por cualquier otro signo representativo - que pretenda sustituir a la moneda.

El maestro Mario de la Cueva señala, que el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de monedas del curso legal, y el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.(1)

Esta situación contenida en nuestra ley respecto al salario en especie, podría en determinado momento dar lugar al resurgimiento de los temerosos y denigrantes sistemas del Struck-System y de las tiendas de raya, motivo por el cual nuestra ley previendo esta situación estableció en su artículo 102 las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso normal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo.

2).- Lugar de pago del salario.

Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción XXVII inciso d) indica; serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato; las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

La intención del constituyente de 1917 en ésta disposición, fué la de evitar la práctica sostenida por los patrones en aquella época consistente en citar a sus trabajadores en cantinas o lugares de re-

creo para el pago de salario, situación que como consecuencia lógica hacía que estos realizaran consumos o gastos innecesarios, práctica, que repercutía en perjuicio de los trabajadores.

Las infracciones al ordenamiento laboral lesionan no solamente los derechos individuales del trabajador, en sí afectado, sin que además se ofenden y lesionan los derechos de la sociedad. Pongamos por caso la violación que comete el empleador cuando no paga al trabajador en una jornada de trabajo, el salario mínimo. La trascendencia de tal acto ilícito es indiscutible. Se coloca al trabajador en la imposibilidad de satisfacer sus necesidades más apremiantes, mermando su salud y la de las personas que dependan económicamente de él, ocasionando con ello una miseria no sólo material, sino también fisiológica que lo imposibilita física y mentalmente en todos los ordenes.

Nos damos cuenta que las normas laborales no protegen exclusivamente intereses individuales, ya que en toda disposición de este orden, se toma en cuenta la repercusión que esto puede ocasionar en la colectividad, por los intereses sociales que regula.

En materia laboral las sanciones tienen por función la protección de un derecho, de dos titulares, uno inmediato representado por el trabajador afectado directamente, y otro mediato representado por la

sociedad y por ello su finalidad consistirá en que se dé cumplimiento al derecho violado y si esto no fuera posible se otorgue una prestación equivalente o compensatoria de los daños que se ocasionaron, - en el capítulo siguiente se hace un estudio de las sanciones tanto - penales como laborales que se impondrán al patrón que viole o que no pague el salario mínimo.

CAPITULO V

DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES

a).- CONCEPTO DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.- Las palabras utilidad y beneficio son sinónimas, lo cual se desprende de las siguientes definiciones:

Joaquín Escriche nos dice: "Beneficio es el bien que se hace o se recibe. La utilidad o provecho que se saca de alguna cosa." La palabra utilidad la define este mismo autor diciendo: "Es lo que trae o produce provecho, comodidad, fruto o interés". (1)

Otro autor nos dice que: "Beneficio proviene del latín -beneficium- que significa bien otorgado o recibido, utilidad, provecho, mejora, favor, gracia". Ahora bien nuestro referido autor define la palabra utilidad, diciendo que "Deriva del latín -utilitas- calidad de util, provecho, fruto, interés que se obtiene de alguna cosa. (2)

Cabe hacer la aclaración de que en virtud de lo dicho inicialmente, a lo largo del desarrollo de este trabajo se emplearán indistintamente ambos términos. Nos encontramos también con que el concepto de beneficio se puede definir en el sentido teórico y en el sentido legal, dentro de su aspecto teórico expondremos definiciones de diversos autores y la que nos da la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.

- (1).- Escriche Don Joaquín. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Madrid 1880, págs.290 y 630
- (2).- Sopena Ramón, Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Barcelona 1930. Editor Ramón Sopena.

Narasimhan sostiene que: "Se entenderá por participación en los beneficios todo procedimiento que asigne a la totalidad o a la mayoría de los trabajadores fijos, además del salario o sueldo normal, una retribución especial cuyo pago puede ser directo o definido y -cuya cuantía depende de la prosperidad de la empresa".

Alfonso Melo Guzmán, define la palabra beneficio diciendo: "En términos generales y refiriéndose a una operación cualquiera, se llama beneficio al excedente de los ingresos que produce una empresa sobre los gastos que se realizaron".

Dentro de la materia laboral se puede definir al beneficio como: Ganancia pecuniaria o ganancia material, que añade algo al patrimonio de los trabajadores".

Los conceptos de Salario y Utilidades los encontramos definidos por la Comisión Nacional para el Reparto de las Utilidades de la siguiente manera:

"El salario es la cantidad que debe pagarse invariablemente al trabajador, a cambio de su actividad".

La participación de las utilidades, es el derecho que le corresponde al trabajador a participar en los beneficios de la producción.

Por lo que respecta al concepto legal de beneficio, la Nueva

Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970, en su artículo 120, párrafo segundo, consigna lo que debe entenderse por utilidad o beneficio estableciendo:

"Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta". (3)

Juan Landerreche dice a este respecto "La participación de las utilidades es una forma complementaria de remunerar a los trabajadores, además que debe estar integrada por los elementos siguientes:

- a).- Debe ser equitativa.
 - b).- Debe ser general, en el sentido de comprender a todos los trabajadores.
 - c).- Debe ser útil.
 - d).- Debe recaer única y exclusivamente sobre las utilidades de la empresa, sin convertirse en un gasto adicional de la misma".
- (4).

(3).- Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. Andrade, S.A. México, 1970.

(4).- Landerreche Obregón Juan. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. pág.136.

b).- NATURALEZA JURIDICA DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.- Nuestra Constitución establece que la participación en las utilidades constituye una facultad legal, o sea, es un derecho de los trabajadores mexicanos.

La doctrina se halla dividida, respecto a la naturaleza jurídica del reparto de utilidades, pues un sector de ella, la estima como un régimen de transición entre el asalariado y la cooperativa, otro sector la considera como un contrato accesorio al de trabajo y, otros más como un aspecto remunerativo integrante del justo salario y algunos autores lo equiparan con el contrato de cuenta corriente.

Por otra parte se ha sostenido que la participación de los obreros en los beneficios, constituye una variante remunerativa de la prestación de los servicios, y no un contrato aparte. Sin embargo a esta concepción contractualista se ha objetado, que para que pudiera considerarse la participación en las utilidades como un contrato de sociedad, en el cual participan como socios todos y cada uno de los individuos que intervienen en la producción.

Se ha llegado a pensar si un contrato de trabajo que consigna entre sus cláusulas la de participación en los beneficios de la empresa, pierde su carácter de contrato de trabajo para convertirse en contrato de sociedad, o si dicha cláusula constituye únicamente un contrato accesorio al de trabajo.

Hueck Nipperdey nos dice las razones por las cuales no es posible que el contrato de trabajo se confunda con el de sociedad: "El contrato de trabajo se distingue del contrato de sociedad - porque en el primero existe siempre un cambio de prestaciones, en tanto que en el contrato de sociedad hay un trabajo en común. Se distinguen también los dos contratos en que el primero supone la su bordinación del trabajador al patrono, a diferencia del contrato de so ciedad en el que los socios tienen iguales derechos". (5)

(5).- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1964, Pág. 684.

c).- LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.- En materia de trabajo, la Constitución de 1917 establecía que los Estados de la República, expedirían sus leyes de trabajo, en las que se incluirían el derecho de participación en las utilidades a los obreros o en su defecto, por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para la fijación de las utilidades.

Esta facultad no fué ejercitada por la falta de reglamentación; la ley del Trabajo no decía nada al respecto. Sin embargo antes del año de 1931, algunos estados miembros de la República, expidieron leyes sobre el particular. Una de las principales fué la de Veracruz, que estableció que los trabajadores podían tener derecho hasta del 10% como mínimo por concepto de participación de utilidades.

En 1929 el día 5 de Septiembre, se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123, en su párrafo introductorio dice: "Desde esta fecha corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo," con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y las locales. El principio derivado de estas reformas fué la atribución a las autoridades locales, de la competencia general en la aplicación de la Ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales.

Siendo Presidente de la República don Emilio Portes Gil, - remitió a la Cámara de Diputados un Proyecto del Código Federal del Trabajo. En dicho proyecto, se estipuló que cada obrero deberfa recibir por concepto de utilidades, el 5% del salario mensual. Sobre la participación expresó: "Si bien es cierto que el artículo Constitucional impone a los industriales la obligación de hacer partícipes a sus obreros de las utilidades que obtengan, también para que dicho precepto pueda ser aplicado necesita una reglamentación especial."

El proyecto de Portes Gil, fué antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo; aunque este proyecto fué objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso por lo que fué retirado, formulándose el Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo que con algunas modificaciones se convirtió en la actual Ley Federal del Trabajo.

d).- RESOLUCIONES DADAS POR LA COMISION SOBRE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN 1963 y 1974.- A raíz de las reformas el artículo 123 Constitucional, su ley reglamentaria se reforma en 1963, e incluye la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en el capítulo V bis, del Título segundo. Y como lo requería la reforma constitucional, se creó la comisión sobre participación de utilidades, convocando a trabajadores y patrones, con el objeto de que eligieran a sus representantes en la comisión que estudiaría el desarrollo industrial del país, así como su inversión o reinversión, tomando en cuenta las posibilidades de las personas físicas o morales, según la cédula en que tributan; haciendo un estudio minucioso de los elementos que intervienen en la producción capital y trabajo, tomándose en cuenta también, el producto elaborado, la ubicación del negocio así como la deducción de gastos e impuestos a que está sujeta toda negociación; para fijar un porcentaje equitativo que no vaya en perjuicio de la empresa, manteniendo el ritmo de desenvolvimiento del país, dando a los trabajadores a su vez participación de las utilidades que son los que aportan la fuerza de trabajo, que es uno de los elementos en la producción.

Estando de acuerdo representantes de trabajadores, patrones y gobierno, la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades llegó a las siguientes resoluciones:

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art.1°.- Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa donde laboran, en un 20% de la utilidad repartible neta.

Art.2°.- Para determinar la utilidad repartible neta, se tomará como base la renta gravable conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta, de acuerdo con la actividad que desarrolle el sujeto al reparto y las modificaciones señaladas para cada caso en particular en los capítulos II y IX de ésta resolución. En la determinación de la utilidad repartible, no es deducible la creación de pasivos ni los pagos hechos por concepto de participación de utilidades con cargo a los costos y gastos del ejercicio. En las situaciones anteriores a la reforma se estará a lo dispuesto por el artículo 7° transitorio del Decreto de reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo del 29 de diciembre de 1962. (Nueva Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970).

Art.3°.- Para obtener el factor de relación entre el capital invertido y la fuerza de trabajo empleada a que se refiere la tarifa consignada en el artículo 5° se tomará como concepto de capital, el de capital en giro al que alude en los artículos 186 al 190 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Art.4°.- Para valorar la fuerza de trabajo empleada en la tarifa del artículo 5° se deberá considerar la suma de todas las erogaciones anuales de las empresas que causen la cédula IV, aumentada con los sueldos inferiores al mínimo gravados por la ley.

Art.5°.- Una vez determinado el factor que corresponde a la relación capital y fuerza de trabajo, se obtendrá un por ciento de deducción conforme a la siguiente:

T A R I F A

FACTOR DE COMPARACION
ENTRE EL CAPITAL Y LA
FUERZA DE TRABAJO.

POR CIENTO DE DEDUCCION
APLICABLE A LA UTILIDAD -
REPARTIBLE.

Límite Inferior	Límite Superior	Por ciento fijo aplicable al límite inferior'	Cifra Aplicable sobre el excedente del límite inferior hasta el superior.
Hasta 2 a		10	
De 2 a	2.9	10	5.0
De 3 a	3.9	15	5.0
De 4 a	4.9	20	5.0
De 5 a	5.9	25	5.0
De 6 a	6.9	30	5.0
De 7 a	7.9	35	5.0
De 8 a	8.9	40	5.0
De 9 a	9.9	45	5.0
De 10 a	11.9	50	2.5
De 12 a	13.9	55	2.5
De 14 a	15.9	60	2.5
De 16 a	19.9	65	1.5
De 20 a	24.9	70	1.0
De 25 a	29.9	75	1.0
De 30 en adelante.			

El por ciento de deducción obtenido se aplicará sobre la utilidad repartible y el resultado se restará de dicha utilidad para obtener la utilidad repartible neta.

CAPITULO II

Dispone sobre las ganancias de las personas morales la forma en que se deduce la utilidad.

Art. 6º.- La base de la participación de los trabajadores en las utilidades. Tratándose de personas morales, será la ganancia distribuable gravable en la cédula VII, de la Ley del impuesto sobre la renta, determinada de la siguiente manera:

I.- A la utilidad contable se le harán los aumentos a que se refieren los distintos incisos de la fracción I, del artículo 152, de la Ley del impuesto sobre la renta, y de esta suma se deducirán los pagos de impuestos y diferencias en pagos de impuestos a que se refieren los incisos a), b), c) y d), de la Fracción II del mismo artículo.

II.- Del resultado que se obtenga conforme a la fracción anterior, se deducirá la suma que resulte de aplicarle el 30% para efectos de fomento a la reinversión de capitales invertido.

Art. 7º.- Sobre la utilidad repartible determinada conforme al artículo anterior, se aplicará el por ciento de deducción de la tarifa incerta en el artículo 5º.

La cifra que resulte de la aplicación del por ciento antes referido, se deducirá de la utilidad repartible.

Art.8°.- Una vez hechas las operaciones consignadas en los artículos 6° y 7° se habrá determinado la utilidad repartible neta, sobre la cual se deberá aplicar el porcentaje establecido en el artículo 1° de ésta resolución.

El precepto que sigue señalaba a las personas morales que no declaran su ganancia distribuible y lo deberá hacer de acuerdo con el capítulo III, o bien con el capítulo IV, para efecto del reparto de utilidades.

Art.9°.- Las personas morales sujetas a reparto que no declaran su ganancia distribuible para efectos de la cédula VII, determinarán el monto de la participación de los trabajadores en sus utilidades, de acuerdo con lo establecido en el capítulo III, se trata de causantes mayores, o en el capítulo IV, si se trata de causantes menores.

C A P I T U L O III

De las personas físicas con ingresos mayores de \$ 300,000.00 anuales.

Art.10.- La base de la participación de los trabajadores en las utilidades, tratándose de personas físicas contribuyentes en las cédulas I, II o III, con ingresos mayores de \$ 300,000.00 anuales, será la renta gravable o sea la diferencia que resulta entre el ingreso que percibe el contribuyente durante un ejercicio y las deducciones autorizadas por los artículos 29, 30, 31, 75, 89, 90, 91 y demás relativos de la Ley del impuesto sobre la Renta.

Art.11.- Al resultado obtenido conforme a lo dispuesto por el artículo anterior, se podrá deducir el impuesto que corresponda a la utilidad del ejercicio en las cédulas I, II o III, y en la tasa sobre utilidades excedentes.

Del monto así obtenido, se restará la cantidad que resulte de aplicarse el 30% para efectos de la reinversión e interés de capitales.

De ésta manera se habrá obtenido la utilidad repartible sobre la cual deberá aplicar el por ciento de deducción de la tarifa inserta en el artículo 5° cuyo resultado se restará de dicha utilidad.

Art.12.- La cifra resultante de las operaciones consignadas en el artículo anterior, será la utilidad repartible neta sobre la cual deberá aplicarse el porcentaje establecido en el artículo 1° de ésta resolución.

C A P I T U L O I V

De las personas físicas con ingresos menores de \$ 300,000.00 anuales.

Art.13.- La base de la participación de los trabajadores en las utilidades de las personas físicas con ingresos menores de ----- \$ 300,000.00 pero mayores de \$ 120,000.00 al año, causantes en las

cédulas I, II y III, será el 17% sobre sus ingresos brutos, que es el porcentaje de utilidad teórica promedio, resultante de la tabla que aparece en el artículo 209 de la Ley del impuesto sobre la Renta.

Art.14.- Estos sujetos deducirán el monto del impuesto sobre la renta que corresponda a los ingresos totales del ejercicio. Del total así obtenido se restará la cantidad que resulte de aplicarle el 30% para efectos de reinversión e interés de capitales.

Art.15.- Efectuadas las operaciones consignadas en el artículo anterior, se tendrá la utilidad repartible neta sobre la cual deberá aplicarse el porcentaje establecido en el artículo 1°.

Las anteriores son entre otras que solamente enumeraremos, las disposiciones contenidas en la "resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas del 12 de diciembre de 1963, la cual en sus últimos cinco capítulos se refiere a las siguientes cuestiones.

CAPITULO V.- De las Sucursales y Agencias de Empresas Extranjeras que operan sin Capital Propio.

CAPITULO VI.- De los profesionistas, técnicos, artesanos y artistas.

CAPITULO VII.- De los ejercicios irregulares y las excepciones.

CAPITULO IX.- De los casos no comprendidos en los capítu-
los anteriores.

Una vez que hemos visto lo que establecían las resoluciones anteriores, pasaremos a transcribir lo que establece en sus reformas la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicadas en el diario Oficial con fecha 14 de octubre de 1974.

Por lo que respecta a la resolución de 1974, se observa que una vez analizada la anterior resolución, resulta interesante estudiar las causas que originaron estas reformas, según el punto de vista de la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y así nos encontramos con lo siguiente:

" C O N S I D E R A N D O

1°.- Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra, en la Fracción IX del Apartado A del Artículo 123, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios;

2°.- Que ese derecho, inspirado en los principios de justicia social plasmados en nuestra Ley suprema, constituye un valioso instrumento para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción,

y el reconocimiento a la retribución de la fuerza de trabajo en los rendimientos que obtienen las empresas;

3°.- Que la participación en las utilidades representa un ali-
ciento para los trabajadores, pues contribuye a elevar su nivel de -
vida, y le permite alcanzar una mejor distribución de la riqueza;

4°.- Que esa participación debe contribuir también a la bue-
na marcha de las empresas, a estimular la productividad y acentuar
el esfuerzo conjunto de los trabajadores y los empresarios para al-
canzar una prosperidad común.

5°.- Que de conformidad con la Constitución y la Ley Federal
del Trabajo, la Comisión Nacional para la Participación de los Tra-
bajadores en las Utilidades es el órgano competente para fijar y re-
visar el porcentaje que deba repartirse;

6°.- Que de conformidad con la Constitución y la Ley Federal
del Trabajo, las atribuciones y deberes de la Comisión Nacional son:
practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y -
apropiados para conocer las condiciones generales de la economía na-
cional, y tomar asimismo, en consideración la necesidad de fomen-
tar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe -
percibir el capital y la necesaria reinversión;

7°.- Que en 1963 se integró, mediante Convocatoria de la Se-
cretaría del Trabajo y Previsión Social la Comisión Nacional para la

participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la cual dictó su Resolución el 12 de diciembre del mismo año; (1)

Hasta aquí lo que a nuestro parecer son las innovaciones en materia de causas que originaron las reformas a la Ley Sobre Participación de utilidades, sobre todo en el considerando 8º, que claramente plasmada queda la causa principal, cuando se refiere a la experiencia de más de diez años que dejó la anterior Ley. Y a continuación veremos las resoluciones propiamente dichas.

PORCENTAJE Y BASE DE PARTICIPACION

ARTICULO 1.- Los trabajadores participarán en un 8% de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del Artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad para los efectos de esta Resolución, la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El porcentaje de participación se aplicará sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencia entre las empresas, como lo dispone la Fracción V del Artículo 586 de la propia Ley Federal del Trabajo.

SUJETOS OBLIGADOS A PARTICIPAR

ARTICULO 2.- Son sujetos obligados a participar utilidades,

todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, y en general, todos los causantes, personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio.

INGRESO GRAVABLE DE LOS SUJETOS

ARTICULO 3.- Tratándose de personas físicas o morales dedicadas a actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas o de pesca, la base de la participación de los trabajadores en las utilidades será el ingreso gravable de las empresas determinado de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

ARTICULO 4.- Las asociaciones o sociedades civiles que realicen actos accidentales de comercio, o que lleven a cabo habitualmente actividades mercantiles, determinarán respecto de estos ingresos la utilidad de la que participarán a sus trabajadores, en los mismos términos que lo hacen los causantes del impuesto al ingreso global de las empresas.

ARTICULO 5.- En el caso de las personas físicas, causantes mayores, que de conformidad con el artículo 18 de la Ley del Impuesto sobre la Renta puedan optar por un coeficiente para determinación estimativa de su ingreso gravable, éste será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

ARTICULO 6.- Las empresas obligadas a repartir utilidades entre sus trabajadores, sujetos a bases especiales de tributación, o que opten por ellas, procederán en la siguiente forma:

I.- Si se determina un ingreso gravable para efectos fiscales, éste será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

II.- Cuando no se determine ingreso gravable porque los causantes estén sujetos a una cuota específica de impuesto, o cuando éste se determine conforme a las bases especiales de tributación, la utilidad para efectos del reparto será el ingreso gravable que corresponda a dicho impuesto, de acuerdo con la tarifa del artículo 34 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. De obtenerse otros ingresos no comprendidos en las bases especiales de tributación, el ingreso gravable será el que se determine para efectos fiscales.

ARTICULO 7.- Las causantes del impuesto al ingreso de las personas físicas a que se refiere el Título III de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como las asociaciones y sociedades de carácter civil que perciben productos o rendimientos de capital de los comprendidos en el capítulo II de dicho Título, determinarán su ingreso gravable de conformidad con lo establecido en el Título III de la misma Ley. Este ingreso gravable será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

El monto de la participación de los trabajadores al servicio de

personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario, de acuerdo con la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 8.- Las agrupaciones profesionales, asociaciones o sociedades de carácter civil, a que se refiere el segundo párrafo de la fracción II del artículo 49 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán sumar el ingreso gravable de cada uno de los miembros, para determinar la utilidad de la que participarán sus trabajadores.

Es aplicable a las situaciones comprendidas en el párrafo anterior, lo establecido en la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

INGRESO GRAVABLE ESTIMADO

ARTICULO 9.- Cuando por cualquier causa la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine estimativamente el ingreso gravable de los sujetos obligados a participar utilidades, este ingreso gravable será la utilidad sujeta a participación entre los trabajadores.

PERDIDAS NO COMPENSABLES

ARTICULO 10.- Para determinar la utilidad de las empresas para efectos de participación, no se harán compensaciones de los años

de pérdida con los de ganancia. De acuerdo con el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la amortización por pérdidas de ejercicios anteriores, no deberá afectar la cantidad que corresponda a los trabajadores.

SUJETOS EXENTOS DEL IMPUESTO

ARTICULO 11.- Para todos aquellos sujetos obligados al reparto que estén exentos del pago de impuesto sobre la renta, la utilidad de la que participarán a los trabajadores será el ingreso gravable o en su caso la diferencia entre los ingresos y los gastos que arroje la declaración que deben presentar de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley de la materia.

SUJETOS EXENTOS DE PARTICIPAR

ARTICULO 12.- Sólo las empresas a las que se refiere el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo y aquellas que comprenda la resolución que expida la Secretaría del Trabajo y aquellas que comprenda la resolución que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con fundamento en la fracción VI del artículo antes mencionado, quedarán exentas de participar utilidades a sus trabajadores. Cuando estos sujetos dejen de estar exentos de la obligación de participar utilidades entre sus trabajadores, deberán determinar su utilidad de conformidad con lo establecido en esta Resolución.

EJERCICIOS IRREGULARES

ARTICULO 13.- Para efectos de participación de utilidades en aquellos casos en que el ejercicio fiscal de los causantes comprenda un período menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

PARTICIPACION ADICIONAL DE UTILIDADES

ARTICULO 14.- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dicte resolución o liquidación que aumente el ingreso gravable, una vez que quede firme, deberá comunicarse la participación adicional tanto al sujeto obligado a participar como al sindicato o representación de los trabajadores para los efectos a que se refiere el primer párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo. Se considera que la resolución o liquidación es firme, cuando no se hubiera promovido recurso o juicio en su contra o bien cuando éstos se resuelvan en definitiva.

En los casos de inconformidad con la resolución o liquidación por cualquier medio de defensa que se hiciere valer, se suspenderá el pago del reparto adicional en tanto se dicte resolución definitiva, siempre que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público suspenda el cobro del crédito fiscal o éste se pague bajo protesta.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Quiero destacar dentro de las conclusiones a que he llegado en la elaboración de esta Tesis, que la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, es una importante aportación científica a esta rama del Derecho, cuyos antecedentes directos son la Constitución Política de 1917, el Tratado de Versalles de 1919 y por ende el Artículo 123 Constitucional que dá origen a la Ley Federal del Trabajo en vigor. Al destacar la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, lo hago por su gran contenido social, por ser un estatuto proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora, por ser en sí, un instrumento que verdaderamente equilibra los factores de la producción, haciendo a un lado -- la teoría capitalista de la explotación del hombre por el hombre.

SEGUNDA. - Entiendo como acto administrativo laboral, la manifestación de voluntad de los trabajadores y patronos, al producir efectos jurídicos.

TERCERA. - Opino que la naturaleza y efectos del acto administrativo laboral, persiguen objetivos sociales.

CUARTA. - Afirmando que los actos administrativos que realizan las autoridades administrativas públicas, destacan lo relativo, al --

contrato de trabajo, sindicatos.

QUINTA.- También digo, que las autoridades administrativas sociales, comprenden lo relativo al salario, utilidades, etc.

SEXTA.- Todas las leyes laborales que fueron expedidas en los Estados, son la base que dió fuerza al Artículo 123 Constitucional.

SEPTIMA.- Considero que la coalición, es el derecho de unirse para la defensa de los intereses de los trabajadores, es el fundamento y base para la huelga, la Asociación Profesional y la contratación colectiva, instituciones éstas que forman lo que ha dado en llamarse Derecho Colectivo del Trabajo.

OCTAVA.- El Derecho Colectivo del Trabajo surge en medio de la injusticia y la desigualdad, producido por el industrialismo, siendo considerado por el obrero como medio de alcanzar un nuevo orden, más justo y humano.

NOVENA.- En el Contrato Colectivo de Trabajo se plasman las conquistas de la clase obrera, generalmente de carácter económico, conquistas que por su propia naturaleza se desvanecen con el transcurso del tiempo, que le son arrebatadas al obrero por el aumento del costo de la vida y que solo dan lugar a luchar nuevamente por un aumento de salario que permita al obrero satisfacer sus necesidades más apremiantes.

DECIMA.- A través de la historia, se ha hecho patente la constancia y permanente la intención de los dueños de los medios de producción, de tratar de reducir el salario unas veces por medio de maquinaciones y engaños y otras veces abiertamente en contra de la ley, por lo que ésta se vió precisada a dar protección al salario a través de preceptos y normas legales, que pueden dar lugar a ser usadas unicamente en favor de los trabajadores, finalidad que cumple la nueva Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA.- También opino, que la participación de los obreros en las utilidades, representa un aliciente para los trabajadores, pues contribuye a elevar su nivel de vida y le permite alcanzar una mejor distribución de la riqueza, también contribuye a la buena marcha de la misma, y estimula la productividad al acentuar el esfuerzo conjunto de los trabajadores y las empresas para alcanzar una prosperidad común.

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

- ACADEMIA DE CIENCIAS DE LA URSS,
Manual de Economía Política, Pág. 113 México, D.F., 1964.
- CASTORENA J. JESUS,
Tratado de Derecho Obrero, México, D.F., 1942.
- CORDOVA FERNANDO D.
Derecho Mexicano del Trabajo, Págs. 103, 104 y sig. 302, --
306 y 684.
- DE LA CUEVA MARIO,
Derecho Mexicano del Trabajo, Págs. 103, 104 y Sig. 302, 306,
y 684.
- ESCRICHE DON JOAQUIN,
Diccionario de la Legislación y Jurisprudencia, México, D.F.,
Págs., 188, 290 y 630.
- FRAGA GABINO,
Derecho Administrativo, 14a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., Méxi
co, D.F., 1971 Pág. 241.
- GUERRERO,
Manual de Derecho del Trabajo, Pág. 17.
- LANDERRECHE OBREGON JUAN,
Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empre
sas, Pág. 136.
- LOMBARDO TOLEDANO VICENTE,
La Libertad Sindical en México, 1926.
- MARTIN MATEO RAMON,
Manual de Derecho Administrativo, Madrid 1970, Págs. 257 y 258.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO,
Instituciones del Derecho del Trabajo, México, D.F., 1967.
- SERRA ROJAS ANDRES,
Derecho Administrativo, 4a. Ed. 1968, Págs. 249 y 250.
- SOPENA RAMON,
Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Barcelona, 1930.

TAPIA ARANDA ENRIQUE,

Derecho Procesal del Trabajo, México, D.F., 1959.

TRUEBA URBINA ALBERTO,

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I Pág. 819

Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág. 93.

El Artículo 123, México, D.F., 1943.

Diccionario del Derecho Obrero, México, D.F., 1957.

Derecho Procesal del Trabajo, México, D.F., 1941/1944.