

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

DIRECTOR: DR. ALBERTO TRUEBA URBINA

**EL ACTO ADMINISTRATIVO EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO, A LA LUZ DE LA
TEORIA INTEGRAL.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

EDUARDO FIGUEROA ALFONZO

México, D. F.





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.

Para mi Maestro el Dr. Alberto Trueba Urbina mi
más sincero agradecimiento por su invaluable -
ayuda brindada para el encausamiento de nuestras
inquietudes estudiantiles.

A mi Maestro el Sr. Licenciado Florentino Miranda
Hernández, ejemplo de comprensión y de colaboración
para con nosotros sus alumnos.

INDICE GENERAL

	Pág.
PROLOGO	5
CAPITULO I.	
HECHOS Y ACTOS JURIDICOS.	
a) Noción de Hecho y Acto Jurídico.	7
b) Naturaleza del Acto Administrativo Público	24
c) El Derecho Administrativo y la Administración Pública	42
CAPITULO II.	
EL ACTO ADMINISTRATIVO, SEGUN LA TEORIA INTEGRAL.	
a) Exposición de la Teoría Integral	54
b) Naturaleza del Acto Administrativo Social.	67
c) El Derecho Administrativo Social y la Administración Social.	75
CAPITULO III.	
COMENTARIOS SOBRE ALGUNOS ACTOS ADMINISTRATIVOS, EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.	
a) Fijación de Salarios Mínimos	82
b) Fijación del Porcentaje en el Reparto de Utilidades.	106
c) Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y Formulación del Contrato Ley	129

CONCLUSIONES	Pág. 163
CITAS BIBLIOGRAFICAS	166
BIBLIOGRAFIA	168

PROLOGO.

Utilizamos estas primeras líneas para expresar un triple propósito en este último trabajo de carácter académico dentro de la Facultad de Derecho, supuesto que su propia elaboración está encaminada a la obtención del Título Profesional, el cual nos servirá, como una posibilidad más en la vida cotidiana.

Nuestro primer objetivo, consiste en manifestar que el presente trabajo monográfico es primordialmente jurídico, aseveración que se desprende del Título de nuestra Tesis a saber "EL ACTO ADMINISTRATIVO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL".

Así mismo es pertinente recalcar que el marco social en el que se desarrolla el Derecho Mexicano del Trabajo, aunado a la eficaz asistencia que en la actualidad recibe cualquier alumno en el Seminario correspondiente, nos inquietó a escribir sobre este tópico, para concluir así de manera oportuna nuestro paso por las aulas.

En segundo término queremos referirnos al método por el cual, habremos de cumplir el propósito de recepción profesional. Al respecto pretendemos aplicar el modelo del método dialéctico que al discurrir a través de Tesis, Antítesis y Síntesis, lo presentamos de la siguiente manera ;

El Acto Administrativo en la teoría tradicional como Tesis; El Acto Administrativo en el Derecho Social como Antítesis, y pensamos que la Síntesis se conforma en el capítulo tercero, en el que de manera particular quedan estudiados ejemplificativamente tres actos administrativos del trabajo de especial relevancia.

La subjetividad que en un prólogo es permisible, la aprovechamos, para dejar presente un testimonio de gratitud a los maestros, que continuaron alimentando, los principios de moralidad y de servicio inculcados desde el hogar, por mis padres, a quienes en especial - dedico la culminación de este pequeño esfuerzo.

EDUARDO FIGUEROA ALFONZO.

ABRIL DE 1976.

CAPITULO I.

HECHOS Y ACTOS JURIDICOS .

a) Noción de Hecho y Acto Jurídico.

Como precedente indispensable debemos apuntar que es el Derecho - Privado y su filosofía correspondiente, las disciplinas que aportan los elementos primarios del Hecho y Acto Jurídico; por lo tanto - seguiremos de cerca las pautas trazadas por los maestros de la materia, en sus obras correspondientes, para cumplir así con el cometido de nuestro primer inciso.

Estudiamos pues, al maestro Efraín Moto Salazar, en sus "Elementos de Derecho ", al Dr. Eduardo Garofa Maynes en lo tocante a su obra "Introducción al Estudio del Derecho" y al maestro Ernesto Gutiérrez y González en su "Derecho de las Obligaciones", como apartados - correspondientes.

Para cumplir con nuestro método de exposición, repetimos la manera en que los maestros abarcan la teoría de los Hechos y Actos Jurídicos pretendiendo nosotros solamente concretar la noción, tal análisis lo efectúan de la siguiente forma :

- 1.- Definición de Hechos Jurídicos.
- 2.- División de Hechos Jurídicos.
- 3.- División de Actos Jurídicos.
- 4.- Diversas especies de Actos Jurídicos.
- 5.- Requisitos de existencia de los Actos Jurídicos.

6.- Requisitos de validez de los Actos Jurídicos.

7.- Elementos del Acto Jurídico.

Para encajar lo concerniente a los hechos jurídicos, diremos que en la vida existen acontecimientos o bien, circunstancias que acontecen y que en términos generales se desenvuelven entre hechos que pueden ser mecánicos, físicos, químicos, biológicos y sociales; los cuales transcurren desde la transformación misma de la materia, pasando por el descubrimiento del fuego, el fenómeno de las glaciaciones, el rodamiento de una rueda, la germinación de una planta, el nacimiento de un ser y hasta el surgimiento de una revolución con lo que abarcamos todos los cambios de la naturaleza y de la sociedad.

De tal gama provienen los primeros enunciados de nuestro estudio, en virtud de que la mayoría de estos acontecimientos se encuentran en el área de los llamados hechos simples, conocidos mejor como in diferentes para el Derecho.

En contraposición, a los hechos simples o intrascendentes para el Derecho se encuentran los llamados hechos jurídicos, mismos que interesan al Derecho, en virtud de las consecuencias que producen. "Hechos Jurídicos, son los acontecimientos o circunstancias positivos o negativos a los que la Ley les atribuye consecuencias jurídicas" ^{1.} Ejemplos de hechos jurídicos o trascendentes para el Derecho son: El Aluvión, La Avulsión, Mutación de Cauce y la Formación de Isla.

Los hechos simples únicamente quedaron mencionados, y de su comprensión sólo dejamos un esbozo, en adelante fijaremos nuestra atención en los hechos jurídicos de los que parte, una segunda bifurcación; pero antes de abordar ésta solamente nos resta aclarar, consecuentes al concepto del maestro Moto Salazar que los hechos jurídicos son positivos cuando se realizan. Así por ejemplo el nacimiento de un hombre da lugar al surgimiento de la capacidad de goce. Y, son negativos cuando la lógica espera una actuación y esta no se produce por negligencia, cuando una madre debe amamantar a su pequeño hijo y no lo hace, causándole daños en su salud o bien la muerte, es viable que estemos en presencia de un ilícito penal.

La segunda división que anticipábamos, está comprendida ya dentro de la noción de hechos jurídicos y encuentra su causa en la intervención o no de la voluntad, dando lugar a los hechos jurídicos voluntarios Vgr. Contrato de compra venta, delito de robo, etc. Y hechos jurídicos involuntarios Vgr. El nacimiento, el siniestro - etc. En relación a lo anterior es preciso puntualizar que los hechos jurídicos importantes son los actos humanos, en los que se advierten una acción, una ejecución, el modo de proceder y en los que existe un denominador común que es la intervención de la voluntad.

Como tercera distinción de los hechos jurídicos, pasamos por alto los hechos jurídicos involuntarios y centramos nuestra atención únicamente en los hechos jurídicos voluntarios que puedan ser intencionales y no intencionales.

Los hechos jurídicos voluntarios e intencionales, son aquellos a los que a la voluntad de realizar el acto se une la intención para crear, modificar, transferir y extinguir relaciones de Derecho, con lo que estamos en presencia de los actos jurídicos. Los hechos jurídicos voluntarios no intencionados son aquellos en los que su ejecutante no tiene la intención de producir consecuencias de derecho; sin embargo la Ley hace que produzcan determinados efectos, ejemplo de lo anterior son los actos de los menores o como en el delito de robo en el que el sujeto activo pretende sustraer la cosa pero no los efectos jurídicos de tal ilícito, como la privación de la libertad o en su caso la reparación del daño.

Los actos jurídicos tienen de los hechos jurídicos el género próximo de estar reconocidos por el Derecho y en que producen consecuencias jurídicas, pero su diferencia específica radica en la voluntad atribuible a los actos y aún más en su intencionalidad. Hechos los deslindes anteriores asentamos el concepto de Acto Jurídico; Es la manifestación de voluntad de crear, modificar, transferir y extinguir consecuencias de Derecho.

Establecidas las nociones y para cumplimentar al encuadramiento del Hecho y Acto Jurídico en el derecho privado, reproducimos la aseveración del maestro Gutiérrez y González, en el sentido de que todas obligaciones tienen su fuente en los hechos jurídicos y que fue la teoría Francesa de los hechos jurídicos la que inspiró a nuestra legislación civil, objetivizándose de esta manera una teoría doctrinaria y de tipo filosófico en un cuerpo legal. Es por ello que

el último autor mencionado encuentra dos aspectos del acto jurídico, el primero de carácter psicológico, volitivo y personal y el segundo se halla representado por el derecho objetivo resultando más comprensible la noción de acto jurídico, al presuponer que sin alguno de estos no puede hablarse de actos jurídicos.

Conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, se advierte que son los actos jurídicos, los que tienen especial trascendencia en el de re cho y que constituyen la fuente primordial de la normatividad, y así como la fuerza motriz que ha hecho dinámica la creación y aplicabilidad del derecho en cualquier sistema o régimen de vida. En consecuencia del pensamiento anterior, dentro de la teoría general de los hechos jurídicos, (Lato Sensu y Estricto Sensu); La base medular se aprecia en el estudio de los actos jurídicos de los cuales ya se hizo mención de algunos conceptos, pero su verdadera comprensión no debe omitir dos aspectos definitivos como son;

La clasificación de los actos jurídicos y el estudio de sus elementos ligados estos a los requisitos de existencia y validez. Reconciliados de antemano que ambos apartados serán tocados en forma somera y además con carácter descriptivo, considerando la amplitud y complejidad de estos tópicos, que sólo abordamos para nuestro propio entendimiento y tomando en cuenta que sería absurdo de nuestra parte comentar el acto administrativo, sin percatarse del esquema primario de los actos jurí dicos en el derecho privado, mismo del que en un tiempo partió para sus elaboraciones el derecho público.

En lo que toca a la clasificación, de los actos jurídicos es obvio que existen varias catalogaciones atendiendo a las diversas causas que los originan; pasamos a continuación a sintetizar las más usuales ;

- a) 1.- Unilaterales, porque provienen de la voluntad de una sola parte Vgr. testamento, donación etc.
- 2.- Bilaterales, porque ambas voluntades se obligan, también se llaman sinalagmáticos Vgr. compra venta, arrendamiento etc .
- 3.- Plurilaterales, porque son más de dos voluntades las que se obligan Vgr. contrato de arrendamiento agrícola y ganadera etc.
- b) 1.- Onerosos, son aquellos en los que cada una de las partes se obligan a dar o hacer resultando mutuos provechos y mutuas cargas, Vgr. contrato de mutuo y contrato de transporte etc.
- 2.- Gratuitos, son a título gratuito, cuando una de las partes procura que la otra obtenga ventaja sin tener para así provecho alguno Vgr. Contrato de Donación y Testamento etc.
- c) 1.- Inter - Vivos, cuando sus efectos se producen en vida de las partes que lo realizan Vgr. Matrimonio etc.
- 2.- Mortis - Causa, cuando se celebran por la muerte de una persona Vgr. Sucesión etc.
- d) 1.- Comutativos, pertenecen a los actos, en que las prestaciones son ciertas, inmediatas, porque quien lo celebra, sabe luego de las cargas asumidas, y de los beneficios o provechos que el acto le otorga Vgr. Compra y venta, Arrendamiento, etc.

- 2.- Aleatorios, actos cuyos efectos, cargas y ventajas para una parte, o ambas, está sujeta a término o condición y por lo tanto esto produce que se ignore en la celebración las cargas o ventajas que deberán asumirse, pudiendose determinar hasta la llegada del término, o condición Vgr. El juego, y apuesta.
- e) 1.- Momentaneos, son aquellos cuyos efectos se producen en el momento de la realización del acto, Vgr. Compra venta, Arrendamiento, mutuo, etc.
- 2.- De Tracto Sucesivo, son los que sus efectos, se prolongan en el tiempo, a posteriori a la celebración, Vgr. Contrato de Trabajo.
- f) 1.- Hechos Voluntarios Lícitos, son los celebrados conforme a las Leyes de orden público y las buenas costumbres Vgr. La gestión de negocios.
- 2.- Hechos Voluntarios Ilícitos, son aquellos, contrarios a las leyes de orden público y las buenas costumbres reconocidas por la Ley, aún cuando los resultados sean contrarios a la voluntad de su autor Vgr. Ilícito Civil, Ilícito Penal.
- g) 1.- Hechos Jurídicos Dependientes, son aquellos que sólo se combinan como partes de un todo, es decir que sólo tienen vida pero ligados o relacionados a otro acto principal Vgr. El accidente de trabajo, se produce dentro de la teoría del riesgo creado, pero no puede entenderse sin la existencia de una relación o contrato de trabajo, el término etc.

2.- Hechos Jurídicos Independientes, son los que producen por si mismos consecuencias de derecho sin necesidad de hallarse - unidos a otros Vgr. Titulos Jurídicos perfectos y la relación de trabajo.

Una vez descrita a grandes rasgos la clasificación de los actos jurídicos únicamente nos resta hacer referencia a los elementos de los mismos, para concluir el presente inciso.

Los maestros de Introducción al estudio del derecho, y de el derecho civil coinciden en señalar tres elementos del acto jurídico.

- a) Persona o personas que crean al acto.
- b) El objeto o materia del acto.
- c) El vínculo o relación.

Intimamente relacionado a tales elementos, procedamos a tratar brevemente lo tocante a los requisitos de existencia y validez de los actos jurídicos ; y para desarrollarlo metódicamente confrontaremos los caracteres positivos de tales requisitos, con sus síntomas negativos.

Son requisitos de existencia de los actos jurídicos ;

- 1.- La voluntad.
- 2.- El objeto
- 3.- Las solemnidades.

LA VOLUNTAD.

Se identifica con el aspecto psicológico y personal de los actos jurídicos. Sin el ánimo de hacer algo el acto no existe en sí mismo.

La mayoría de los actos jurídicos son convenios, entendidos éstos - como acuerdos de la voluntad.

La Voluntad debe contener determinadas características para que exista el acto, éstas son :

- 1.- Manifestación o expresión plena, esto es que sea libre;
- 2.- Que sea emitida por una persona capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones;
- 3.- Que la voluntad coincida con la intención que se tuvo al ejecutar el acto.

A las exigencias señaladas para que la voluntad, se conforme como - auténtico requisito de existencia del acto se oponen elementos negativos, provocando el surgimiento de la inexistencia del acto, ejemplos de lo dicho pueden ser la voluntad de menores, o la expresada - por sujetos carentes de razón, lo que es falta de valor legal, así también la voluntad emitida con vicios (Error, Dolo, Lesión, Mala fé)

Y por último aquella voluntad que al ser emitida no coincide con la intención del acto, establece junto con los anteriores aspectos negativos, la defectuosidad del acto por vicios de la voluntad.

Fáltanos hacer referencia a dos maneras que reviste la expresión de la voluntad que son, expresa, cuando se manifiesta verbalmente, es crita, o mediante signos fidedignos, y tácita, cuando se manifiesta mediante actos que la presuman o presuponen. A la forma tácita se le entiende como carente de forma, no así a la voluntad expresa, respecto de la cual podemos ejemplificar en el matrimonio, el testamento, el divorcio etc.

EL OBJETO.

Es el segundo requisito de existencia del acto jurídico, debe entenderse como la forma de conducta que conforma al acto ju rídico; y puede comprender la materia propiamente dicha o una acción u omisión. Así el objeto de la compra venta es la cosa, y el objeto del contrato de trabajo es un hecho, un que hacer, consistente en la venta de la fuerza de trabajo.

"Para que las cosas puedan ser objetos de actos jurídicos necesitan:

- 1.- Existir en la naturaleza;
- 2.- Ser determinadas o determinables en cuanto a especie;
- 3.- Estar en el comercio". 2.

La cita anterior es explicable en los siguientes términos :

Existir en la naturaleza significa tener vida material, aún cuando se trate de bienes incorpóreos, entendida la vida material como dis tinta de la metafísica. Ser determinados o determinables en cuanto a su especie, quiere decir identificar una cosa particular dentro - de una rama, clasificación o género, con que la ciencia ha agrupado a los bienes; Por estar en el comercio, se comprende, que el bien -

pueda ser objeto de compra venta o de apropiación particular. Así por disposición constitucional el Territorio Nacional, está fuera del comercio.

Del hecho ya se dijo, que es otro aspecto sobre el cual puede recaer, el objeto del acto jurídico, y agregamos que puede ser positivo, si consiste en una actuación y negativo si radica en una abstención. El hecho debe ser posible y lícito; lo primero implica que no puede dejar de existir y la licitud se entiende como lo acorde al orden público y las buenas costumbres.

Para terminar con el segundo requisito de existencia del acto jurídico, es necesario distinguir, entre el objeto, que es la materia o el hecho, englobados en una conducta y el fin del acto, que es lo perseguido mediante su ejecución.

LAS SOLEMNIDADES.

Además de la voluntad y el objeto, se exige para la existencia de determinados actos, que estén revestidos de ciertas formalidades, consistentes en que la celebración se lleve a cabo ante determinadas personas, porque sin su concurrencia, o mediante la omisión de algunos vocablos de éstas, el acto no existe, o dicho en otras palabras, es como que ni siquiera se hubiese celebrado. Dicho lo anterior no es dable confundir las solemnidades como formalidades de existencia, con la formalidad propiamente dicha que es un requisito de validez del acto jurídico.

Los requisitos de validez son :

- 1.- Ausencia de Vicios de la Voluntad;
- 2.- Capacidad de las Partes;
- 3.- Formalidades.

La Voluntad debe ser plena y libre, su aspecto contrario son los vicios de la misma, de cuya participación depende la invalidez de un acto, hasta su inexistencia, dependiendo ambas de una escala de gravedad entre los vicios, que transcurren desde el error que consiste, en el equivoco sobre el fin o su legalidad, pasando por la lesión, que se enfoca sobre la explotación de la ignorancia y extrema miseria, hasta el dolo, por medio del cual el sujeto que lo provoca está consciente del daño o menoscabo que ocasionará y así lo procura, además de desear el resultado, y por último la violencia, que consiste en la fuerza física o moral irresistible, aplicada contra el sujeto de la relación, o aplicable a sus familiares, amigos y demás personas, por las que tenga afecto, o en sus bienes, debido a lo cual se costraña al sujeto, a emitir su voluntad en forma diferente de la querida o deseada. También dejamos asentado que los vicios de la voluntad deben ser probados.

La capacidad de las partes es el segundo requisito de validez, y quiere significar que los sujetos de la relación tengan capacidad de ejercicio lo que implica que sean mayores de edad, no sufran estado de interdicción, y se hallen fuera de los efectos de la embriaguez, o drogas, comprendiendo enervantes o estupefacientes.

La formalidad, es el tercer requisito de validez del acto jurídico, consiste en que, como exigencia lógica, la ley, o las autoridades respectivas, requieren de las partes la presentación de sus convenios a través de formas escritas, las cuales se ajustarán a las pautas señaladas para cada tipo de actos.

Unida a los elementos del acto jurídico y a sus requisitos de existencia y validez, como caras de una misma moneda, se encuentra lo referente a la invalidez de los actos jurídicos, que por sí sola abarca una teoría, muy vasta y compleja, que ya desde nuestros cursos de Introducción al estudio del derecho y de manera muy especial en el Derecho de las Obligaciones la conocimos como Teoría de las Nulidades.

Con suficiente técnica, los maestros del Derecho, tratan, la invalidez de los actos jurídicos expresando primero la razón de ser de la materia, en segundo término lo concerniente a los actos inexistentes, luego los actos nulos, después los anulables y por último, los efectos generales y especiales de la invalidez. Trataremos de explicarnos de la manera más breve posible la invalidez de los actos jurídicos para terminar nuestro inciso integrando la noción de los hechos y actos jurídicos.

El mismo concepto de acto jurídico, establece, que éste engendra, modifica, transfiere y extingue derechos y obligaciones; paradójicamente es comparable, con el desarrollo de la vida vegetal y animal, ya que en estas se verifica el nacimiento, desarrollo y muerte; siguiendo con la parábola es aplicable el porque los actos jurídicos sigan la misma suerte que los seres vivos, es por ello que la regla general consiste en que los seres sean actos físicos y mentalmente, como también

que los actos produzcan las consecuencias deseadas por las partes pero por excepción se produce el fenómeno de que en algunos actos espiesan a reunirse sus elementos pero que al tratar de ser aplicados, algunos requisitos no se presentan o que de presentarse adolecen de defectos; tal es el caso del ser en gestación que resulta abortado, o que nace no viable o que por último supuesto, de nacer viable presenta taras en sus signos vitales.

Con la explicación anterior dejamos vaciada nuestra comprensión general sobre la explicación filosófica de la teoría de las nulidades a continuación abordamos cada una de las deficiencias que pueden presentar los actos jurídicos.

A la existencia de los actos jurídicos corresponde la inexistencia que se traduce por la no reunión de los requisitos de existencia. La falta de un elemento esencial se confunde con la nada jurídica, y la problemática radica en saber si la inexistencia, produce efectos o no. Al respecto la actuación del Juez se reduce a constatar la inexistencia y esta puede ser invocada por cualquier persona, ahora bien, el problema antes planteado acerca de que los efectos, se extiende a saber, que si no produce los efectos no tendrá caso ocuparse de la nada, y en caso de producirse, algunos autores opinan que es más congruente referirse a la nulidad.

En cuanto a la nulidad, si se dan los elementos de existencia, pero de modo imperfecto, se produce efectos provisionales hasta que se declare ésta retroactivamente.

Existen dos clases de nulidades, la absoluta, o de pleno derecho, que se efectúa cuando el acto jurídico se encamina contra una ley de orden público, se asimila a la inexistencia aseverándose que no produce efectos jurídicos algunos; con lo cual se plantea en el caso de la nulidad absoluta, un problema como contrapartida al que señalábamos al referirnos a la inexistencia.

La Nulidad relativa, se produce cuando el acto está viciado desde un nacimiento y se dirige contra una disposición legal, en favor de determinadas personas, en el caso de los actos celebrados o realizados por menores de edad, los cuales surten efectos jurídicos provisionales.

El Juez declarará la invalidez, y sólo pueden invocar la nulidad relativa, las personas en cuyo interés lo establece la Ley.

Vinculados a la nulidad relativa se encuentran, la convalidación y la confirmación. La primera puede ser voluntaria (tácita o expresa) y legal.

"Convalidación del acto es dar valor, tácita o expresamente a algo - que carecía, por presentar en su conformación algún vicio desde su nacimiento" 3.

Confirmación, es el acto unilateral de renuncia en forma tácita o expresa a la facultad de invocar la forma de valor de algo. Sólo procede cuando cesa la causa que motiva la impugnabilidad y el conocimiento de ésta.

El efecto de la confirmación radica en que extingue la facultad de impugnar y lo que resultaba impugnable deja de serlo. La Convalidación Voluntaria se verifica a través de la confirmación.

La Prescripción, La Caducidad y La Revocación; son figuras jurídicas de derecho sustantivo y procesal, que están relacionadas con los efectos de los actos jurídicos de lo que únicamente dejamos esta anotación considerando que su desarrollo desbordaría los límites del presente inciso.

También nos conformamos con mencionar lo relativo a los efectos de los actos jurídicos, señalando que los maestros del Derecho Privado estudian este apartado mediante la siguiente ordenación: actos puros y simples, sus modalidades, la condición y sus especies, el término y sus especies y el modo. Además precisamos que las consecuencias de derecho, a que dan lugar los hechos jurídicos los genera la voluntad de las partes y lo reconoce la Ley.

La Noción del hecho y acto jurídico se objetiva mediante el sistema adoptado por el Código Civil para el Distrito Federal en materia local y aplicable a toda la República en el ámbito federal;

El instrumento vigente en su artículo 1859 comprende el contrato como acto jurídico y la gestión de negocios como hecho jurídico stricto sensu.

De manera descriptiva, pero fundamentalmente comprensiva dejamos delimitadas las nociones correspondientes a los hechos y actos jurídicos en el Derecho Privado, conforme al método de los tratadistas apuntados al principio, dejando sin tratar toda la polémica y de la dogmática de la escuela clásica (Japiot, Piedellebre, etc.) y las aportaciones de Bonnacase, por pensar que sería de más importancia su comprensión, que penetrar a disquisiciones doctrinales.

En el siguiente inciso abordamos lo relativo al acto administrativo, acerca del cual sobra decir que es eminentemente público.

b) Naturaleza del Acto Administrativo Público.

De la misma forma como en el inciso anterior, seguiremos los lineamientos de los tratadistas de la materia, así al hablar de la naturaleza del acto administrativo, observaremos de cerca el método empleado por los juristas, Andrés Serra Rojas, Gabino Fraga y Jorge Olivera Toro, todos ellos autores de derecho administrativo y que tratan ampliamente la teoría del acto administrativo, coincidiendo los tres en los puntos fundamentales de su desarrollo. En seguida relacionamos los aspectos fundamentales que tocan estos autores sobre el acto administrativo, citando como precedente, que el estudio de referencia, es una teoría completa y que por lo exorbitante que resultaría ésta en un trabajo monográfico, a propósito nuestra disertación la estreñiremos, a la naturaleza del acto administrativo y solamente para tener un conocimiento general, referiremos conceptos complementarios y laterales.

La teoría del acto administrativo, discurre a través de la comprensión de su concepto, el estudio de sus elementos, el de su clasificación, y el de sus efectos en relación con los particulares. Queda pues diseñada la estructura de nuestro estudio, pero los tratadistas en forma complementaria hacen consideraciones, acerca de los actos administrativos, sobre las decisiones ejecutorias, acerca del concepto de autoridad administrativa, silencio de la administración, sobre el perfeccionamiento de los actos administrativos, y de los actos defectuosos, la revocación y el procedimiento administrativo.

En el derecho privado, la voluntad de los particulares origina, el -
acto jurídico y el reconocimiento que la Ley tiene de éste, significa
la razón última de sus efectos; sin embargo tratándose del acto admi-
nistrativo, ocurre algo bien distinto, en virtud, de que éste es ex-
presión fidedigna del desempeño de la función administrativa, misma
que se manifiesta en numerosos actos de naturaleza diversa, creadores
de derechos y obligaciones, y, a diferencia del derecho privado, en-
el derecho público, el Estado impone sanciones y medidas efectivas -
para el cumplimiento de los multitudinarios actos administrativos. Lo -
anterior es comprensible, si tenemos presente, que en el derecho pri-
vado sobre sale el interés de los particulares, y en tales relaciones
el Estado solamente se ocupa de vigilar que se cumplan las disposicio-
nes respectivas, y no lo es dable, tomar partido por alguna o algunas
de las partes; pero en cambio en el derecho público y concretamente -
en el ejercicio de la función administrativa está obligado principal-
mente el Poder Ejecutivo, y órganos auxiliares a satisfacer los inte-
reses generales y por tal razón el hecho generador, que es el acto -
administrativo tiene que contener igual naturaleza pública, que la -
función por la que se crea, y a la vez, alimenta. Esta es la función
administrativa.

En el párrafo precedente, dejamos delineada la naturaleza del acto -
administrativo, que al verificarse por medio de la actividad adminis-
trativa, ejercida ésta, por los órganos del Estado, debe ser, conse-
cuente con la naturaleza pública del mismo; en seguida procedemos a
establecer su concepto, en el que podremos advertir la susodicha na-

turalosa "El acto administrativo es aquel por medio del cual, se exterioriza la función administrativa, siendo dicha función, producto de la actividad del Estado, en las variadas formas" 4.

Esta definición se enfoca principalmente a la naturaleza del acto administrativo, y corrobora lo que afirmamos con antelación, pero el Dr. Serra Rojas, aporta un concepto de carácter integral que a continuación transcribimos "Es un acto de derecho público que constituye una decisión ejecutoria, emana de una autoridad administrativa, en forma unilateral y concreta y crea, reconoce, modifica o extingue, una situación jurídica subjetiva y su finalidad es la satisfacción del interés general" 5.

Del último concepto, se desprenden las características específicas, del acto administrativo, las cuales expuestas de manera sintética son:

- 1.- La ejecutoriedad que significa, la fuerza obligatoria del mismo, acto proveniente de la calidad de sus autores y de las relaciones de supra a subordinación, que conforman al derecho público.
- 2.- La legitimidad, se establece sobre el presupuesto que rige a los actos del poder público y en concreto a los órganos de la administración pública, que si bien no se ha establecido el criterio de acto administrativo en un ordenamiento legal, esto no autoriza a pensar que el acto generador de la función, no se encuentre sujeta a la Ley.
- 3.- La unilateralidad del acto administrativo consiste, en que este proviene de la decisión de un órgano administrativo, competente y que actúa acorde a procedimientos legales fijados en la Ley.

- 4.- Los efectos jurídicos subjetivos, quedan comprendidos, en que al verificarse el acto administrativo, tendrá repercusión en la esfera jurídica de los particulares o gobernados.

Toda vez, que el acto administrativo no es etéreo, sino que por el contrario, las características propias de su naturaleza pública, tienen aplicación fáctica; a reserva de que conozcamos muchos actos administrativos cuando hablemos de su clasificación, anticipamos algunos ejemplos: Nombramiento, Concesión, Contrato de Obra Pública, Contrato de Suministro, Declaración de Expropiación, Declaración de Nacionalización, etc. etc.

A raíz de estos ejemplos, es pertinente aclarar, que no pueden concebirse como actos administrativos, a los actos de Gobierno, a los actos de administración, y a los actos de los particulares, derivados de la aplicación de una Ley administrativa .

Su comprensión es fácil, porque no tienen repercusión directa hacia los particulares ni ligamen inmediato con la satisfacción del interés general; lo mismo puede indicarse, de los actos legislativos y jurisdiccionales que excepcionalmente realiza el poder ejecutivo, pueden también citarse como excluyentes de la noción de acto administrativo, los actos administrativos materialmente realizados por los otros poderes.

Los elementos del acto administrativo son :

- a) Sujeto.
- b) Voluntad.
- c) Objeto.
- d) Motivo.
- e) Mérito.
- f) Formalidad.

Se aplica también el término de requisitos del acto, como sinónimos de elementos. Y con fines prácticos y didácticos se dice que el sujeto, la voluntad y el objeto son requisitos de fondo y el motivo, el mérito y las formalidades son elementos de forma.

El sujeto del acto administrativo es el órgano o autoridad competente, que se propone crear, modificar o extinguir una situación jurídica, - misma que determina su ejecutoriedad, implicando la ejecución de éste sobre los particulares.

Al respecto es preciso saber primero, que entendemos por autoridad administrativa y para ello se necesita acudir al texto legal para saber a quien se le encomienda un acto administrativo; " En términos generales, por autoridad se comprende al órgano unitario o colegiado, que - está facultado por la norma para imponer sus decisiones. En segundo - lugar la competencia administrativa, es el límite a esas facultades, es decir la investidura legal que permite al funcionario el ejercicio o realización de los actos administrativos, expresando la voluntad - que contiene la ley, lo que excluye la arbitrariedad o imposición de la voluntad del titular".^o

Todo acto administrativo, requiere que intervengan, un agente público, como personas encargadas de su creación. Cuyo poder de mando es consecuencia del ejercicio de la función correspondiente. " Poder es capacidad de hacerse obedecer, en tanto que autoridad expresa tener título-legítimo para exigir esa obediencia". 7.

La voluntad, es la decisión emanada del sujeto para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones, y se representa por la actuación psicológica que nunca podrá prescindir de la legalidad, comprendiendo esto que su imposición sea conforme al procedimiento establecido en la ley, que en concreto se destine. Esta voluntad debe manifestarse libremente, esto es carente de vicios, y para lo cual, se responsabiliza al órgano y consecuentemente al titular de éste. Las leyes de cada materia se ocupan de señalar, los diferentes vicios del consentimiento. (Error, Mala Fé, Dolo y Violencia) Así por ejemplo la ley de nacionalidad y naturalización, en sus artículos 39 y 48 sanciona los hechos falsos, el artículo 15 de la Ley reglamentaria del artículo 27 constitucional, sanciona lo referente a la explotación y aprovechamiento de los recursos naturales.

El objeto, es el tercer elemento del acto administrativo, y consiste en obtener un fin práctico; objeto es aquello que el acto decide, opina, o certifica. Puede estar viciado por prohibición de ley, o porque dicho objeto, no se ha determinado por la misma al caso concreto y además puede ser impreciso u obscuro, es absurdo e imposible de hecho.

Siguiendo con la tónica de los actos administrativos y de la función administrativa; este tercer elemento está gobernado por el interés general y la utilidad pública.

Las características del objeto en el acto administrativo son :

- a) Ser determinado o determinable.
- b) Con posibilidad física y jurídica.
- c) Estar en el comercio.
- d) Lícito.
- e) Cierto.
- f) Que no contraría o perturbe el orden público.
- g) Ajustado a la Ley administrativa.

El motivo, es el cuarto elemento del acto administrativo; consiste en el antecedente que provoca y funda su realización. Su utilidad se advierte en ser una garantía para el particular afectado. Un ejemplo de ello es la motivación de la sentencia. tal motivación es tan variada como la propia índole del acto.

El Mérito, se entiende como fin último y se aprecia en el resultado . Es la conveniencia del mismo acto, su adaptación a la obtención de - fines genéricos y específicos. El acto administrativo tiene un mérito público y social. Ligado a este quinto elemento se mencionan los vicios del mérito que radican particularmente en razones de oportunidad, lo - cual resulta muy complicado de determinar y difícil de controlar, ya - que el derecho administrativo no proporciona medios; lo que se agudiza tratándose de la facultad discrecional, en la que el funcionario aquí lata la oportunidad del acto administrativo.

El Mérito se aprecia, mediante la advertencia de tres valores;

- a) Eficacia del acto o consideración de la utilidad máxima que pueda obtenerse.
- b) Equidad del acto, basada en apreciaciones de justicia del mismo y.
- c) Moralidad del acto, conocida como la buena conducta de las personas que intervienen en su realización.

La forma, es la expresión externa del acto administrativo, e implica las condiciones externas para la validez del acto jurídico. Las formas son los modos, por los que se manifiesta externamente la voluntad pública. La forma cobra tanto valor en algunas materias, como la - fiscal que su alteración o incumplimiento de su presentación provoca - anulabilidad del acto, ésta puede ser absoluta o relativa según los casos.

Descriptivamente se entiende por forma la inclusión de fechas, cantidades con número y letra, o las ordenes escritas, para las notificaciones, y publicaciones, así como la inserción de ciertas expresiones para que el acto sea válido. Otras formalidades son la publicación en el Diario Oficial, la notificación personal etc. Formas intrínsecas es la configuración del acto que no se dirigen al fondo; se exige la certificación administrativa sea siempre por escrito. Algunos tratadistas como Jaze llaman a las formas administrativas garantías del particular automáticas, las formalidades son mantenedoras de seguridad jurídica .

Para terminar con la forma como último elemento del acto jurídico administrativo y con ella lo relativo a los elementos de éste es de advertirse que cuando el Legislador exige la forma oral, es porque está comprendiendo de antemano la naturaleza del acto en cuestión.

Andrés Serra Rojas apunta, que las formas atañen a una multiplicidad de actos, en los que pueden configurarse desde un Tratado Internacional, hasta los actos que dan vida a los órganos de la administración interna.

Éstanos tocar lo concerniente a la clasificación de los actos administrativos para cumplir con el cometido de este inciso, que es el de la naturaleza del acto administrativo público.

En la clasificación de los actos administrativos, inciden múltiples criterios doctrinales atendiendo a la complejidad de la administración pública, por su diversidad de intereses y fines particulares convergentes en el interés general.

Lo que corroboramos con el acertado criterio del maestro Serra Rojas que se expresa diciendo: Los actos administrativos guardan relación - entre sí y todos integran la función administrativa.

Para tener una visión integral de la clasificación de los actos administrativos enlistaremos las diversas maneras de catalogarlos por los juristas de derecho administrativo que nos han dado luz, en el desarrollo de este inciso, conecuentemente fijaremos los criterios seguidos por los mismos, y en su caso completaremos lo referente a sus efectos insertando los comentarios respectivos.

El maestro Gabino Fraga, proporciona el siguiente sistema:

- 1 .- Actos Materiales y Actos Jurídicos.
- 2 .- Actos Simples, Colegiados y Complejos.
- 3 .- Actos Obligatorios y Actos Discrecionales.
- 4 .- Actos Internos y Actos Externos.
- 5 .- Actos Principales e Instrumentales.
- 6 .- Actos de Acuerdo a su Contenido y Conforme a sus Efectos Jurídicos.
- 7 .- Actos de Admisión.
- 8 .- Actos de Aprobación.

9.- Los Permisos y Licencias.

10.- Las Concesiones.

11.- Las Ordenes.

12.- La Expropiación.

13.- Las Sanciones.

14.- Certificados y Registros.

El maestro Olivera Toro, propone el siguiente cuadro clasificatorio:

1.- Clasificación Unitaria:

- a) Acto Regla.
- b) Acto Subjetivo.
- c) Acto Condición.
- d) Acto Jurisdiccional.
- e) Acto Constituyente.

2.- Por su Naturaleza:

- a) Acto Jurídico.
- b) Acto Material.

3.- Por la Voluntad :

a) Acto Unilateral.

b) Acto Plurilateral, Colectivo, Complejo, Unión.

4.- Por la Relación:

a) Acto Vinculado.

b) Acto Discrecional.

5.- Por su Radio de Acción:

a) Acto Interno.

b) Acto Externo.

6.- Por su Finalidad:

a) Acto Preliminar.

b) Acto de Decisión.

c) Acto de Ejecución.

7.- Actos Regulares y Actos Defectuosos.

8.- Por sus Efectos:

a) Actos Personales.

b) Actos Intransmisibles.

9.- Acto de Concesión Administrativa.

10.- Contratos Administrativos.

El maestro Serra Rojas, presenta la clasificación de los actos administrativos, que a continuación describimos con algunos comentarios, que también son aplicables a las anteriores expuestas, y que a propósito hasta ahora puntualizamos sus detalles en obvio de repetición. Supuesto que los tres Administrativistas consultados enfocan la cuestión de manera similar en lo fundamental:

1.- ACTOS DE AUTORIDAD Y ACTOS DE GESTIÓN.

Los primeros presuponen el poder público o, actuación soberana, mediante los cuales el Estado, a través de sus órganos procede autoritariamente, por mandatos que son expresión de su voluntad, fundamentados en razones de orden público.

Los actos de gestión demuestran, que el Estado no siempre manda ni es necesario que haga valer su autoridad, equiparándose en ocasiones a los particulares. Esta primera clasificación, se basa en la teoría de la doble personalidad del Estado; aunque es discutible en virtud de que la tesis moderna afirma, que el Estado no puede abandonar su posición preeminente y de tutela del interés general.

2.- ACTOS DEFINITIVOS E INSTRUMENTALES.

Los primeros implican propiamente el ejercicio de la administración pública, se les denomina también básicos. Vgr. Concesión, Expropiación, Requisición.

Los actos instrumentales, son medios para realizar las actividades administrativas y comprenden, los preliminares, de trámite, o preparación y en general procedimentales. Vgr. Facultad económica coactiva.

3.- ACTOS UNILATERALES, BILATERALES, PLURILATERALES :

Los primeros se llaman también simples, y en ellos participa una sola voluntad emitida por un ente administrativo. Vgr. La decisión administrativa. Los actos bilaterales, se forman por el concurso de dos voluntades emanadas de consejos o comisiones, se le conoce también con el nombre de acto colegial. Y, los plurilaterales o acto complejo, en el que concurren más de dos voluntades, configurando un sólo acto, que al provenir de dos autoridades podemos ejemplificar en el refrendo y se conjugan autoridad y particulares, estaremos en presencia del contrato administrativo.

4.- ACTOS JURIDICOS destinados a limitar la esfera jurídica de los particulares. (Atiende al efecto que producen).

a) Aumentan o amplían las facultades o los poderes de los particulares:

a' Admisión, consiste en que una persona entra a formar parte de una institución, o en dar acceso a un particular para que disfrute de los beneficios, de un servicio público.

b' Concesión, por medio de ésta, se confiere a un particular un nuevo-derecho subjetivo.

c' Autorización, Licencia y Permiso.

Se diferencian de la Concesión en que ésta es un Acto Constitutivo- por medio del cual la administración confiere derechos a un particular.

La Autorización se otorga con relación a los servicios públicos, en tanto que el permiso alude a levantar una prohibición. La Licencia no determina el nacimiento de un nuevo derecho a favor de una persona, sino la eliminación de un requisito jurídico, para poder ejercitar un derecho conferido por el propio poder.

d' Aprobación y Visto.

Por medio de la Aprobación, la Autoridad Administrativa controla y vigila los actos emitidos por determinadas autoridades administrativas. La Aprobación se refiere a actos jurídicos de personas públicas realizados con anterioridad.

e' Dispensa o Condonación.

Es el acto administrativo que exime a una persona del cumplimiento de una obligación, como la prestación del Servicio Militar obligatorio, los requisitos para contraer matrimonio y otras análogas.

b) Actos destinados a limitar o reducir, los derechos de los particulares, restringiendo así, su esfera de acción;

a' Penas Disciplinarias o Sanciones.

Las primeras, son impuestas por la Autoridad Administrativa y las Sanciones, por las Autoridades Judiciales. Ambas tienen por objeto castigar a las infracciones que se cometen a Leyes u ordenes administrativas.

b' Expropiación, impone a los particulares, la cesión de sus propiedades mediante ciertos requisitos.

c' Revocación, es el retiro de un acto válido, por otro, apoyado en causas supervenientes.

d' Nulidad, es un acto por el que se priva, de sus efectos, a otro, por razón de la Ley.

- e' **Ordenes Administrativas**, basadas en obligaciones de dar, hacer, o no hacer y tolerar (de las que pueden desprenderse, mandatos y prohibiciones por parte del poder público).
- o) **Actos que condicionan el ejercicio de un poder por parte de un órgano**. Se hacen depender del cumplimiento de una obligación pública, es el caso de la designación, requerimiento y la propuesta.
- d) **Actos de Ejecución Forzosa**. Mediante ellos, la autoridad administrativa, ejerce coacción a particulares que se niegan voluntariamente a obedecer, el mandato de ley u orden administrativa.
- e) **Meros Actos Administrativos**.

a' Una categoría corresponde a los que resultan de manifestaciones de juicio, apreciación u opinión.

b' Reconocimiento, Certificación, Visto Bueno, Publicación en el Diario Oficial e Intimación.

f) **Actividad Reglada y Actividad Discrecional**.

La primera, es una mera ejecución de la ley, o fijación de competencia. La Actividad Discrecional deja a la administración un campo libre para actuar o abstenerse.

g) **Acto Regla**, es impersonal, genera situaciones jurídicas generales.
Vgr. Ley y Reglamento.

Acto Condición, condiciona la aplicación de la Ley a un caso concreto. Vgr. El Nombramiento.

Acto Subjetivo, crea una situación jurídica individual o particular.
Vgr. El Contrato Administrativo.

Acto Jurisdiccional, se evoca a una situación jurídica individual controvertida, con fuerza de verdad legal.

5) POR RAZON DE SU CONTENIDO:

- a) De Trámite, porque no tienen carácter resolutorio, sino que preparan la resolución y el propósito administrativo, sin afectar derecho alguno.
- b) Resolutorios, porque ponen fin al procedimiento administrativo realizando finalidades mediatas de la Ley.

6) ACTOS INTERNOS Y ACTOS EXTERNOS :

Los primeros, rigen dentro de la organización administrativa y no surten efectos a terceros. Se llevan a cabo para el funcionamiento eficaz y regular de la administración :

- 1.- Orden y Disciplina.
- 2.- Despacho de los Asuntos.
- 3.- Circulares y Disposiciones Administrativas.

Son actos externos, las actividades fundamentales del Estado, a las que corresponde prestar los servicios a su cargo, ordenar y controlar la acción de los particulares, producen efectos a terceros.

Para concluir, con nuestro inciso, comentamos lo referente a los actos administrativos defectuosos, que según señalamiento del maestro Olivera Toro, son dos las cauales de sus deficiencias:

La primera, en el proceso de formación, por incompetencia, o por defecto de forma. Y la segunda, en el contenido; por violación de la Ley, desvío de poder y, no oportunidad.

Sólo resta anotar, que los maestros del derecho administrativo, hacen consideraciones del silencio administrativo, como apéndice de la teoría del acto administrativo, y con relación a esto únicamente diremos, que en tal caso el gobernado puede hacer uso del Juicio de Amparo, para efectos de que se cumpla con lo estipulado, en el artículo octavo de la Constitución.

o) El Derecho Administrativo y la Administración Pública.

A manera de justificación del presente inciso, estamos precisados a subrayar, la necesidad de tratar conjuntamente, el acto jurídico, - con el derecho y la función; toda vez que estos tres aspectos, son las partes integrantes de cualquier sistema jurídico, la aseveración anterior se corroborara, porque el acto, es el hecho generador y transformador de las situaciones jurídicas, pero éste está regido por preceptos legales, que corresponden a ramas jurídicas determinadas., y por lo mismo ese acto o actos, tienen verificativo dentro de una función.

Ejemplificando lo anterior, la expropiación es un acto administrativo, del rango constitucional reglamentada en una ley ordinaria administrativa y cuya realización acontece en el ámbito de la administración pública, en el ejercicio de esta función. Dicho lo anterior ya podemos apuntar, que la noción de acto jurídico, la manejamos siempre vinculada a la manifestación de voluntades de los particulares, y en los límites del derecho privado; llámese civil o mercantil. El acto administrativo, del cual ya escribimos sobre su naturaleza, está siempre aparejado, a una norma, que sobra decir, que es de derecho administrativo.

Explicamos con fines metodológicos que, en primer término, haremos los apuntamientos generales del derecho administrativo y en segundo lugar, asentaremos las nociones generales, acerca de la administración pública.

El estudio del derecho administrativo, lo desarrollamos en el siguiente orden:

- 1.- Definición y Concepto.
- 2.- Contenido y Materias que comprende.
- 3.- Sus Relaciones.
- 4.- Cometido Principal.
- 5.- Sus Transformaciones.

Las definiciones que se engranan sobre el derecho administrativo, son muy variadas ; Adoptando el criterio formal se dice que es , "Un conjunto de normas jurídicas que regulan la organización y funcionamiento del Poder Ejecutivo". Una definición integral y de índole descriptiva, la sustenta Maurice Rauriou " Derecho Administrativo es la rama del Derecho Público, y de las diversas personas que ha comprendido. Los poderes y derechos que poseen estas personas administrativas para manejar el servicio público. El ejercicio de estos poderes y estos derechos, por la prerrogativa especial, conforme al procedimiento de acción, de oficio, y las consecuencias contenciosas que sigue ". 8.

La escuela realista del derecho administrativo, sostiene que es el conjunto de normas jurídicas a los servicios públicos.

Otras definiciones lo confunden con el derecho público, sosteniendo que regula las relaciones del Estado con los particulares. Con otra orientación, se enfoca solamente, a su objetivo principal, expresando que es el regulador de la administración pública, para hacer posibles sus fines.

El Dr. Gabino Fraga, sostiene que para definir el derecho administrativo, hay que tomar en cuenta, el criterio formal y el material. Nosotros acordos a esto afirmamos que el derecho administrativo es el conjunto de normas jurídicas, de índole pública que regula la organización y el funcionamiento de los órganos del Estado, avocados al ejercicio de la función administrativa.

El concepto de derecho administrativo se sujeta a las más diversas apreciaciones; Olivera Toro enlista diversos enfoques sectoriales, que tomados en conjunto, nos proporciona el concepto de derecho administrativo:

El Legalista, lo comprende en las leyes administrativas, el formal, lo reduce a la actividad del poder ejecutivo, el jurídico, atiende a la relación que se establece entre el Estado y los particulares, el de servicio público, está, a su organización y funcionamiento.

El criterio negativo, lo señala en forma excluyente, es decir, lo que no es jurisdicción, ni legislación, conforme a su finalidad, lo entiende para el desarrollo de los fines del Estado.

El contenido del derecho administrativo se desprende, de la organización del poder encargado de la función administrativa, con sus variadísimas relaciones, como de sus facultades; de los medios patrimoniales y financieros necesarios para la administración, y la situación de los particulares respecto de la administración.

Las materias del derecho administrativo, se comprenden en la casi totalidad, de las relaciones jurídicas en que interviene, la administración pública.

Las relaciones del derecho administrativo con el derecho privado, consisten, en que la unificación del primero se lleva a cabo tardíamente, y con el derecho civil, sólo le quedan antecedentes con importancia histórica. Con el derecho mercantil conserva vínculos, porque una parte de la actividad económica del Estado, se lleva a cabo con participación de los particulares, y en general con el derecho privado, algunas instituciones al publicarse, siguen los lineamientos de aquel, como el contrato administrativo, las nulidades etc. etc.

El derecho administrativo tiene íntimas relaciones, con otras disciplinas de derecho público que le proporciona los métodos adecuados para la aplicación de la Ley.

Con la ciencia de la administración, existen interacciones, aunque ambos conservan su autonomía. La administración se guía por técnicas de funcionamiento, y adopta políticas; en cambio, el derecho administrativo hace aplicaciones técnicas, pero a través de Leyes.

Con el derecho constitucional, también son recíprocas las relaciones. El Constitucional, establece los principios orgánicos estructurales y dogmáticos del derecho público, el derecho administrativo los hace posibles. El derecho administrativo, participa también del judicial y del procesal.

Con el derecho internacional, existen disposiciones administrativas destinadas a surtir sus efectos fuera de las fronteras.

Con el derecho penal, existe una subclasificación, llamada derecho penal administrativo o derecho administrativo sancionador.

Con la ciencia política, sus vínculos se aprecian porque ambas convergen en el poder del Estado.

Otras ciencias como la sociología, la economía y la estadística, deberán ser aquilatadas por el derecho administrativo, partiendo de que la administración es primariamente un fenómeno social, requiere de financiamiento y regirse por realidades censadas.

El derecho administrativo, debe relacionarse, también con la historia, la geografía y otras ciencias naturales y exactas.

El cometido principal del derecho administrativo, es la regulación y fijación de la administración pública, que se desenvuelve en forma de función administrativa y que está encomendada primordialmente al poder ejecutivo y sus órganos auxiliares.

Para concluir lo referente, al derecho administrativo público, comentaremos lo que el Dr. Alberto Trueba Urbina califica como transformaciones del derecho administrativo; brevemente explicaremos la trascendencia de esta aportación; Entre el derecho privado y el derecho público, no obstante de tener campos definidos, puesto que el primero opera entre particulares, y en él no se advierte una voluntad preponderante, y el segundo se significa por su imperatividad, ya que tiene como sujeto fundamentalmente al Estado; no dejan de advertirse opiniones de transición.

El derecho público integra el fortalecimiento del Estado y su manifestación más vigorosa se advierte en el derecho administrativo público. Ahora bien consecuente a lo expresado por los administrativistas nuestro autor, ubica el adjetivo del derecho administrativo público, con todo lo que se relaciona a los asuntos corrientes del público. La ejecución de las leyes y el interés general.

Además, el derecho público y su manifestación más acabada, que es el administrativo, encuentran su vértice en la constitución, que instituye los poderes públicos con sus funciones respectivas; dando más, en el ejercicio de la función administrativa, a una administración pública tradicional, que es para todos y de derecho burgués; encargada de las funciones y de los servicios públicos, sin embargo añade el tratado de referencia, que a partir de la Constitución de 1917, se otorgó a los poderes públicos, poderes sociales; y que a las funciones públicas, se sumaron funciones sociales, lo que referido en la esfera de acción del poder ejecutivo, es el ejercicio de la función administrativa. Se traduce por la creación fecunda de un nuevo tipo de derecho administrativo, que es social, porque engendra disposiciones que pertenecen a un orden jurídico nuevo.

El estudio de la función administrativa, lo esquematizamos como sigue:

- 1.- Concepto de Administración.
- 2.- La Administración Pública y Privada.
- 3.- La Integración de la Administración Pública Mexicana.

4.- Los Sujetos de la Administración Pública.

5.- Los Elementos de la Administración Pública.

El concepto general de administración está referido a toda actividad pública o privada.

La Administración Pública está constituida por la actividad, de los diversos órganos administrativos, en sus diferentes ámbitos de competencia; Federal, Local y Municipal, que en nuestro sistema la integran, territorialmente.

El maestro Jorge Olivera Toro, explicita varios criterios, que conforman el concepto general de administración; así desde un sentido amplio implica las actividades humanas encaminadas a una finalidad. Etimológicamente se le entiende como servir; manejo o gestión. Desde un sentido vulgar, se refiere a gestión de bienes, o cuidado de un peculio; el criterio subjetivo atiende a la persona u órgano que la realiza, y en su interpretación objetiva, está ligada al concepto de función administrativa.

Existen diferencias esenciales, entre la administración privada y la administración pública, mismas que parten desde la calidad de los sujetos que de ellas se ocupan, es este el caso el sector privado y el sector público, y que se extiende también en sus respectivas finalidades, en la administración privada, se tiende a lograr resultados de utilidad, lucro o cooperación social, tratando de alcanzar los mayores beneficios para sus gestores. En cambio, la administración pública -

tiene metas más generales y no lucrativas, enfocadas hacia la protección y satisfacción de los intereses generales, y su propósito más acorde es la eficacia.

No obstante, ambas administraciones coinciden en la utilización de los mismos medios como son :

- 1.- La Planificación, que comprende Previsión.
- 2.- La Capacidad Económica disponible y previsible.
- 3.- La Organización, o Estructuración de sus Entidades.
- 4.- Ejecución o, Realización concreta de sus Fines.
- 5.- El Control, o examen de su actuación.

La Administración Pública Moderna, se ha distinguido por la transición de principios e instituciones de privados a públicos. Vgr. Pemex, Compañía de Luz y Fuerza etc.

La Administración Pública Mexicana, se integra territorialmente como quedó explicada antes y en razón del grado o materia, por la organización centralizada, que se distingue fundamentalmente, por la relación jerárquica, y está contenida en la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado.

La organización desconcentrada, identificable por la autonomía técnica, y se objetiva, en una serie de instituciones con la mayor diversidad de denominaciones (Patronatos, Juntas, Comisiones, etc.)

Ejemplificadas por entes como la Lotería Nacional, desconcentrada de la Secretaría de Salubridad y Asistencia; El Instituto Politécnico Nacional, desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública. Y, la organización descentralizada, que se configura, por la autonomía técnica y financiera y está representada en diversos organismos, cuyos ejemplos son :

- 1.- La Universidad Nacional Autónoma de México.
- 2.- El Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 3.- El Instituto Mexicano del Petróleo.
- 4.- El Instituto Nacional Indigenista.
- 5.- El Instituto Mexicano de Protección a la Infancia.
- 6.- El Instituto Mexicano del Comercio Exterior.
- 7.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, etc. etc. Regidos estos, por sus leyes respectivas y otras disposiciones.

El Dr. Serra Rojas, en su libro de Derecho Administrativo señala que - constitucionalmente, la administración pública, es una estructura política auxiliar del Poder Ejecutivo Federal, para la ejecución de la ley.

El mismo autor señala que " La Administración Pública, es una organi-
sación encaminada a la satisfacción de las necesidades del interés -
público; contando para esto con ; Personal Técnico preparado, Patrimo-
nio, y Procedimientos Administrativos adecuados". 9.

La Administración Pública, posee dos tipos de sujetos: El Estado como
principal sujeto activo, en derecho público y los particulares como -
sujeto pasivo en derecho administrativo.

El Estado es la única persona activa de carácter soberano e independien-
te. Las demás personas jurídicas activas de derecho público, son depen-
dientes del Estado.

Los elementos de la administración pública, son de cuatro clases :

- a) Estructuras, conformadas por los organismos gubernamentales.
- b) Procedimientos, son las normas jurídicas a las que deben ceñirse -
las actividades administrativas.
- c) De Material, formado por las instalaciones materiales y equipos.
- d) De Personas, es el factor humano o psicológico de la conducta ad-
ministrativa.

La reforma de la estructura de la administración pública; es un tópico
ligado a la función administrativa, porque las instituciones adminis-
trativas en los Estados modernos, no son técnicamente adecuadas al rit-
mo de su crecimiento. La lógica que lleva al cambio, tiene estrecha -

vinculación con el mensaje de nuestro trabajo recepcional puesto que acertadamente, se opina que la transformación sólo tendrá cabida a través de la decisión administrativa o acto administrativo creador de efectos jurídicos que la ley entrega a la responsabilidad de los funcionarios.

Las últimas consideraciones de nuestro primer capítulo, sobre la administración pública abarcan dos apreciaciones distintas acerca de ésta, como son el arte y la ciencia de la administración, por la primera se comprende la habilidad requerida en la realización de la función. Por ciencia de la administración pública, debe entenderse su conocimiento general.

En cuanto a este conocimiento, el Dr. Trueba Urbina advierte que la administración pública se integró para su funcionamiento con principios de derecho privado y de derecho público y que esta genealogía aunada a la formación misma del poder público determinaron el origen burgués de la administración.

Siguiendo al autor mencionado, éste explica el fortalecimiento de la administración pública a través del traslado de principios del derecho privado.

Sostiene que la administración pública está alimentada por el mismo origen del Estado y del Derecho en teorías burguesas. Ahora bien esta ciencia de la administración pública confronta una ideología burguesa, que se inspira en principios igualitarios y derechos individuales, así

como en la organización de los poderes públicos; sin embargo a partir de la Constitución de 1917, quedaron fijados linderos y tendencias - sociales, representadas por los artículos 27 y 123 que dieron cabida a una nueva función administrativa social mediante la actividad del - poder ejecutivo por el desempeño de actos nuevos de derecho social y que se concretizan por medio de actos de Nacionalización, Expropiato_ rios así como reglamentarios de leyes económicas y del trabajo.

CAPITULO II.

EL ACTO ADMINISTRATIVO, SEGUN LA TEORIA INTEGRAL.

a) Exposición de la Teoría Integral.

Recordemos que el título de nuestra tesis, se denomina: "El acto administrativo en el derecho mexicano del trabajo, a la luz de la teoría integral". Y que en el cuerpo de la misma deben quedar agotados los diversos enunciados del título; en el capítulo primero, estudiamos al hecho y acto jurídico, como nociones del derecho privado, al acto administrativo, como generador del derecho administrativo, y efectuado dentro de la administración pública; En el inicio de éste segundo capítulo toca ocuparnos de la teoría integral, como aportación doctrinal, para que ya con su enfoque tipifiquemos al acto administrativo social en el marco del derecho y la administración social.

Lo que concierne al derecho mexicano del trabajo, quedará tratado en el capítulo tercero, al comentar tres actos concretos, que si bien tienen su género próximo en el derecho administrativo social y en la administración social, su diferencia específica radica en que la fijación del salario mínimo y del reparto de utilidades, así como el de la celebración del contrato colectivo y la formulación del contrato ley están ubicados en el derecho administrativo del trabajo, y por tanto son producto de la administración laboral.

La teoría integral es ante todo, una doctrina, que enriquece la literatura jurídica mexicana y aunque existen algunos detractores de ésta, en su mayoría anticipados puesto que ni siquiera se han ocupado de leerla; por el contrario nosotros pensamos que aparte de la acogida que ha tenido, por estudiosos progresistas de la disciplina, la

teoría integral innovadora y que como aportación del maestro Trueba Urbina debe ligarse su exposición a las pautas que su intérprete - inicial ha descrito; de tal manera que nuestra labor se concreta a - seguir de cerca lo apuntado por el autor conformándonos solamente - con entenderla y hacer de ella un relato adecuado.

La teoría integral se esquematiza:

- a) Justificación.
- b) Origen.
- c) Puentes.
- d) Objeto.
- e) Elementos.

Justificación.- "Es la investigación jurídica y social, en una palabra científica del artículo 123, por el desconocimiento del proceso, de formación del precepto y frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones al mismo de la más alta magistratura". 10.

Es una investigación jurídica, porque solamente mediante la metodología del derecho se puede descentrar de la constitución el carácter de sus normas; es social porque su estudio se refiere en forma exclusiva a la nueva rama de la ciencia jurídica que es el derecho social, y que se encuentra mediante declaraciones en el artículo 123, formando un sólo título denominado "del trabajo y de la previsión social". Dentro de este concepto Trueba Urbina justifica la razón de ser de la

teoría integral, al explicarla como contrapartida a la incompreensión de los tratadistas, y a las interpretaciones no idóneas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el desconocimiento que la doctrina y la jurisprudencia adolece acerca del origen del derecho social en su más alto rango que en el Constitucional.

Origen.—Dentro de la vasta historia del constitucionalismo en México, destaca de manera muy peculiar el proceso de formación del derecho mexicano del trabajo y de la previsión social.

La particularidad de su importancia radica en el hecho histórico de que las fuerzas vivas de la revolución mexicana de 1910 a 1917 representadas en el ala izquierda del Congreso Constituyente de 1916-1917 dieron lugar a un nuevo tipo de derecho, ya que por otro lado, no se habían plasmado los derechos de los trabajadores en una carta magna — como sucedió a raíz de los debates que tuvieron lugar a fines de 1916 y principios de 1917 en la ciudad de Querétaro dando nacimiento a la primera Constitución en el mundo, expresión no sólo de los derechos de los trabajadores, sino productora de un nuevo derecho que es el social.

La génesis de esta revolucionaria aportación constitucional tiene lugar el 26 de Diciembre de 1916 en que se presenta el dictámen del artículo quinto; el cual debía corresponder a su símil de la Constitución de 1857 y en el que se trataba lo referente a la libertad de trabajo en su carácter de garantía y de libertad individual; pero, la novedad se suscitó cuando el proyecto contuvo declaraciones de derechos sociales con objetivos proteccionistas.

Y que, además de incluir conquistas de los trabajadores tales como el derecho de huelga y por ende el de asociación profesional, se sostenía que a salario igual debía corresponder trabajo igual.

El proyecto de dictamen tuvo su iniciativa en la diputación veracruzana, de donde destacaron los nombres de Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio de Góngora. Desde el preciso momento de su exposición en el seno de la Asamblea, quedó plantada la pugna entre los juristas que consideraban absurdo romper los moldes tradicionales que conservaban las constituciones desde la declaración francesa de 1789, y los diputados que, como verdaderos representantes de clase, propugnaban en última instancia por la inclusión de los derechos de los trabajadores, sin importarles tanto las formas que habían de revestir a una constitución.

Atendiendo a las intervenciones que los distintos diputados tuvieron en torno a la declaración de derechos sociales, las dejamos enunciadas de la siguiente forma:

Heriberto Jara dejó diseñada (por usar palabras del autor de la teoría integral) la teoría político-social de la constitución, lo que implica señalar que pudo concebir no sólo la declaración de derechos, sino se advierte la tendencia a formar un nuevo tipo de constitución.

Héctor Victoria, obrero yucateco provocó fuertes reacciones dentro del Congreso al proponer las bases constitucionales del trabajo, conforme a los cánones de la legislación yucateca del trabajo, señalados en su tiempo por Salvador Alvarado. El diputado Gracidas hizo incapié en el reparto de utilidades y Cravioto se refirió a las reformas sociales.

De especial trascendencia resulta la intervención de José Natividad Macías quien también concibió el nuevo tipo de constitución, al apuntar en el preámbulo de su alocución que así como Francia había aportado al mundo una constitución política, así México señalaría una constitución del orden político social.

Este ilustre constituyente dió la pauta para un nuevo derecho del trabajo al considerar cuestiones económicas de tanta relevancia, como la plusvalía y la teoría del valor, y en de la teoría económica marxista; para luego proponer de manera radical que la única solución del problema obrero y por ende el de la explotación del trabajo, se encuentra en la socialización del capital en favor de la clase trabajadora.

Resalta la importancia de la intervención de Francisco J. Mújica, - quien siguiendo de cerca lo expresado por el manifiesto del partido comunista por Marx y Engels, en 1844 hace extensiva la protección de las normas del trabajo a todo asalariado y, en términos más gráficos a cualquier prestador de servicios, que obtenga una remuneración por parte de quien los emplea.

El origen mismo de la teoría integral es referido por Trueba Urbina, a la génesis del derecho del trabajo, como rama del derecho social; que tiene cabida en el seno del constituyente, y se encuentra descrito de manera abundante en el diario de los debates.

Dentro del origen de la teoría integral cabe incluir reflexiones que el propio maestro Trueba Urbina hace con base en el diario de los debates y en los textos del 123, señalando que el principio de lucha de clases fué reconocido por el constituyente de 1917 y que en la -

exposición de motivos del 123, cuando se alude, por una parte, a reivindicación de los trabajadores como la finalidad de la declaración de derechos sociales y, al otorgamiento de esos mismos derechos que son: participar en los beneficios de las empresas, asociación profesional y el de huelga, todos ellos relativos a la socialización de los bienes de producción.

Por último el origen de la teoría integral se haya también en la voluntad del constituyente y plasmado en el artículo 123, cuando éste aborda la teoría del riesgo, consistente en responsabilizar al patrón por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que sufran los trabajadores.

Fuentes.- El término de fuentes aplicado al derecho empesamos, a manejarlo desde el curso de introducción al estudio del derecho. Pasando por alto las diversas clasificaciones, que los autores hacen de éstas, sólo expresaremos que todos - concluyen, al señalar a las fuentes como el origen mismo de las normas y de las instituciones, es decir a las motivaciones y causas que dan lugar a que aparezca algo.

En su texto nuestro autor señala dos fuentes principales como motivadoras de su teoría integral y éstas son:

- a) La historia de México a través del Materialismo Dialéctico.
- b) El artículo 123 por medio de sus normas proteccionistas y reivindicatorias.

La primera fuente se entiende mejor explicando el propósito del maestro. Cuando dice que es preciso interpretar la historia de México a través del materialismo dialéctico debe entenderse dicha interpretación por medio del materialismo histórico ya que, dentro de la filosofía marxista leninista, sólo el materialismo histórico contiene el método social.

Una breve explicación de estas categorías aclarará mejor nuestra observación. El materialismo dialéctico sólo comprende el decurso de lo existente a través de cambios mecánicos, físicos, químicos y biológicos, pero el materialismo histórico se ocupa únicamente de las transformaciones sociales.

Además a diferencia de la historiografía y de los métodos históricos e idealistas, el materialismo histórico no entiende la vida de las sociedades a través de simples datos o personajes, sino por medio del conocimiento de los hechos que motivan los cambios sociales que son sus revoluciones.

Se concluye, que en el estudio de la historia de México la teoría integral se basa en un análisis material que es el que parte de las condiciones de sobre-explotación a que estuvieron sometidos los trabajadores durante 300 años de colonia, el descuido de las condiciones en la vida de las masas, en el surgimiento de México a la vida independiente, las condiciones de miseria de los jornaleros durante la Reforma, la opresión de las tiendas de raya, el caciquismo y del látigo durante el porfiriato, la explosión de las masas en las huelgas que precedieron a la revolución y en el enfrentamiento acaecido a partir de 1910.

La segunda fuente de la teoría integral que como ya quedó dicho se lo caliza, en los textos del artículo 123, será más explícita cuando abor demos lo referente al derecho social proteccionista y al derecho social reivindicador, como integrantes de la declaración de derechos del artículo 123, explicados éstos como elementos de la teoría integral.

Objeto.- Entendemos por objeto de la teoría integral su carácter teológico. Si bien tuvo su origen en el estudio del diario de los debates y comprende como fuentes a la historia de México y al texto del artículo 123, no por ello deja de poseer un mensaje, que a su vez se nutre en los postulados del 123.

En el campo de la doctrina jurídico-social dice su autor que estimula al derecho proteccionista y reivindicador, y dentro de sus connotaciones administrativas y procesales, adquiere por estos derechos una fuerza motriz, que en la dialéctica, con base en las características propias de la legislación mexicana del trabajo y en la lucha de clases como ley del materialismo histórico, que referida al derecho del trabajo, persigue la realización no sólo de la dignidad de la persona, sino también su protección eficaz y su reivindicación.

Elementos.- Así como el derecho del trabajo y la previsión social, rama primordial del derecho social, es proteccionista y reivindicador; así también la teoría integral cuenta con dos elementos:

- 1.- La teoría proteccionista y
- 2.- La teoría reivindicatoria.

La teoría proteccionista antes de referirse a las normas protectoras del trabajador, contenidas en el texto del artículo 123 juzga necesarios ciertos deslindes de fondo, para diferenciar la teoría tradicional del derecho del trabajo, como aspecto civilista, de la teoría del nuevo derecho del trabajo contenida en la constitución social.

Para tal efecto es menester desecher la tónica de subordinación en las relaciones de trabajo y por tanto excluir a los empleadores como sujetos del derecho laboral. Por otro lado, congruente con la denominación de integral adopta del marxismo el concepto de proletarianización para aplicarlo, al exacto sentido que el constituyente dejó muy claro en el preámbulo del apartado A del multicitado artículo 123 que dice:

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

"Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo".

Para ser más claros, la proletarianización a que aludían Marx y Engels en el manifiesto del partido comunista, significa la inclusión en la clase obrera del sector de técnicos, ingenieros, médicos, abogados, empleados, etc., etc.; es decir, de todos los prestadores de servicios; ya que como dice Trueta Urbina:

"Aunque no realicen actividades en el campo de la producción económica, sin embargo, engrandecen numéricamente la clase obrera". 11.

El maestro Trueba Urbina llama a la teoría proteccionista en su "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". El lado visible del artículo 123 y explica, que la mayoría de tratadistas la comprende sobre la base - del trabajo subordinado; y, que a su vez la jurisprudencia ha entendido el sentido proteccionista de las normas del trabajo, conforme a la tesis civilista.

La novedad de la teoría integral en esta materia, según expresa su propio autor es la de echar por tierra el criterio de la subordinación, y sólo entender la protección del trabajo como producto exclusivo de la - relación del trabajo, siendo ésta de eminente carácter clasista; porque los trabajadores, como clase social desposeída, necesitan por parte del legislador la protección y la tutela, a que se refiere el artículo 123 apartado A en sus fracciones de la I a la VIII, de la X a la XV y de la XIX a la XXXI; y en su apartado B referente a los trabajadores al servicio del Estado, excluyendo únicamente de éste lo referente a la asociación profesional y al derecho de huelga, que son de carácter reivindicatorio.

De la teoría proteccionista se desprende una función específica de la - teoría integral, consistente en investigar la complejidad en las relaciones entre los factores de la producción y de toda prestación de servicios.

La teoría reivindicatoria la explica Trueba Urbina con fines didácticos, como el lado invisible del artículo 123. Esto comprende la extensión y las modalidades de la reivindicación.

La teoría reivindicatoria proviene de los derechos que con la misma índole reivindicatoria fueron plasmados en el artículo 123 apartado A fracciones: IX, sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; XVI sobre el derecho de asociación profesional de los trabajadores; y, XVII y XVIII acerca del derecho de huelga. Además en la fracción X, del apartado B del artículo 123, referente a los derechos de asociación profesional y de huelga, de los trabajadores al servicio del Estado.

En el artículo 27 Constitucional la teoría integral también descubre derechos reivindicatorios tales como ;

La facultad del Estado para imponer la propiedad privada, las modalidades que dicte el interés público; Y, el relativo a la distribución de la riqueza pública y el fraccionamiento de latifundios.

El mismo autor de la teoría integral abunda sobre las siguientes como taciones de la teoría reivindicatoria ; " La función reivindicatoria no se satisface con el mejoramiento económico, sino en la recuperación que le pertenece a la clase obrera". 12.

La reivindicación equivale al reparto equitativo de los bienes de producción lo que implica la socialización de los mismos. Por ello se concluye que las normas reivindicatorias son aquellas que tienen por objeto recuperar para la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación de que es víctima en el campo de la producción económica, desde la Colonia hasta nuestros días.

La teoría reivindicatoria engloba dos especies del derecho reivindicatorio como son normas sustantivas y normas procesales debido a que el proceso del trabajo en la teoría integral es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, el cual tiende al equilibrio entre las partes conflictivas. Descubre además que el proceso del trabajo rompe el principio tradicional de igualdad en las partes, erigiendo como regla la desigualdad que debe considerarse a las partes en el proceso laboral y sostiene como prueba de tal desigualdad, la suplicencia de la queja que debe realizar la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en favor de la parte obrera en los juicios de amparo que ésta promueva según lo estipule la fracción segunda del artículo 107 de la constitución así mismo de índole reivindicatoria son las acciones procesales tendientes al cumplimiento del contrato de trabajo y al de la indemnización de cuya función social se desprende que las excepciones patronales, quedan limitadas al ejercicio de tales acciones.

La teoría de la prueba además de su función jurídica, tiene carácter social porque su objeto es la verdad real y porque la carga de la prueba, es en favor del trabajador.

Por último el laudo arbitral presupone que las pruebas serán estudiadas a conciencia.

Terminamos el inciso en cuestión con el resumen que su propio autor hace de la teoría integral ;

a) Divulga el contenido del artículo 123 constitucional.

- b) Considera al derecho del trabajo como estatuto proteccionista y reivindicatorio del trabajador a partir del primero de Mayo de 1917.
- c) Entiende la protección dada a los trabajadores como clase, dentro del proceso por medio de normas y de la función de las autoridades.
Y.,
- d) Sostiene que a la ineficacia de los poderes públicos corresponderá la iniciativa proletaria.

b) Naturaleza del Acto Administrativo Social.

El rubro del presente inciso contiene una significación amplia, en virtud de varias razones específicas que se desprenden de una más general, la cual se sustenta, sobre la base de la triple clasificación del derecho, en privado, público y social.

Estamos pues precisados por lógica a deslindar la razón general que consiste, en discernir primero sobre la clasificación tripartita y después aislar las específicas, que son precisamente las diferencias particulares del derecho social.

Desde nuestros cursos de derecho romano y luego, en el de historia de las instituciones jurídicas pudimos percatarnos que las primeras elaboraciones de la ciencia jurídica en el pueblo romano; del que sobra señalar su influencia sobre las culturas de occidente; tuvieron un denominador común en el *Ius Civile*, y sólo por excepción en el *Ius Gentium*, lo que nos permite afirmar, que la genealogía del derecho es privada. Algunos acontecimientos históricos como la invasión de los Bárbaros y el rompimiento del derecho esclavista, que se transformó en el señorío de los feudos; van marcando etapas de transición en la transformación del derecho privado, el cual se enriquece con la integración de una nueva rama que es el derecho mercantil, en la necesidad de regular las transacciones de los comerciantes cuyos ejemplos históricos más objetivos los hallamos en las ferias y en las cruzadas; sin embargo hasta aquí no podemos hablar de un concepto oponible a este derecho privado, porque solamente logramos apreciar esta oponibilidad conceptual hasta que los hechos históricos como la imposición -

del monarca reclaman separación de sus dominios e influyen directamente en los tratadistas para conceptualizar fenómenos reales de tal magnitud como la población, el territorio y sobremanera el poder del príncipe y del monarca a quien Bodino y Maquiavelo, para citar algunos tratadistas, comenzaron a atribuirle la noción de soberanía, que hasta la Constitución de Virginia y hasta la Revolución Francesa es atribuible al pueblo.

Conforme al diagrama anteriormente descrito acerca de la conformación de los elementos del Estado, es necesario apuntar, que el surgimiento mismo del Estado, representado, en un principio por las exigencias reales de poder y más tarde establecida en cuerpos constitucionales - llevaron aparejada la creación de un nuevo derecho, que nacido desde las raíces del privado tenía que sustentar diferencias específicas, - tomando en consideración que su esfera debería ubicarse en lo público, en lo político, en lo más general; concretizando, un derecho congruente con la personalidad del Estado; capaz de ser expresión de una voluntad superior y soberana, cuya finalidad está avocada a regir a los particulares; a determinar sus derechos y sus obligaciones y a satisfacer los intereses generales por medio de leyes y de otros actos de decisión y ejecución, controlados estos por principios del más alto rango, como los de legalidad, división de poderes y derechos fundamentales de la persona. Sin embargo este nuevo derecho positivizado en leyes y objetivizado en sus ramas; por las que se subclasifica, - como el Constitucional, Administrativo, Procesal, Penal, e Internacional; tuvo un origen burgués, entendido este concepto como el término socio-económico que referido al derecho lo ubica como una super estructura social, expresión de la clase dominante, en un tiempo y lugar determinado, así se habla del derecho esclavista, el feudal y el capitalista; y, al respecto vimos en renglones precedentes como el derecho pú-

blico se formó en etapas de transición del feudalismo al capitalismo, - concomitantemente al establecimiento del Estado burgués.

En el siglo XIX se empieza a elucubrar sobre la noción del derecho social, autores como Radbruck y otros, en Alemania (citados por el Dr. - Mario de la Cueva) sostienen tesis enoaminadas a proponer y justificar la nueva clasificación del derecho; sus argumentaciones se apoyan sobre las bases realistas, advertidas éstas en acontecimientos históricos - propios del siglo pasado como el creciente intervencionismo de Estado - en la vida económica y de manera fundamental, en las demandas de los - trabajadores Ingleses, Franceses y Alemanes respectivamente, agobiados estos por el inusitado desarrollo del capitalismo en estas potencias.

En la actualidad el derecho social tiene pleno reconocimiento, basando nuestro dicho en lo manifestado por prestigiados autores de derecho público, que en sus obras aportan capítulos correspondientes para su desarrollo y estudio, o de algunos que sin abundar sobre la materia de derecho social sólo lo anotan en referencias que permiten comprender su - aceptación como nueva clasificación de la ciencia jurídica. Ejemplos - de los primeros son: García Oviedo, Villegas Vasabilbazo, Sayagues - Lasso; y en México ocupa un caso especial el Dr. Alberto Trueba Urbina, quien se dedica al tratamiento del derecho social, no solamente desde el punto de vista de la doctrina jurídica, sino que de una manera muy especial del derecho positivo social.

Ejemplos de autores que solamente hacen referencias aisladas del derecho social en sus obras correspondientes son: Mendieta y Nuñez, Sarra Rojas, y Mario de la Cueva.

De manera muy breve quereamos anotar, que otros maestros del derecho no aceptan la clasificación tripartita, esgrimiendo, en términos generales que el derecho es por naturaleza social y que resulta redundante aplicarle este adjetivo.

En nuestro criterio personal pensamos que además de necesaria la clasificación tripartita es útil, porque agiliza el estudio del derecho, - comprendiendo en esta materia subclasificaciones nuevas y autónomas - como el derecho del trabajo, el agrario y el económico.

La consideración sobre las peculiaridades del derecho social, que justifican su necesidad, las dejaremos para el siguiente inciso que denominamos como "El Derecho Administrativo Social y la Administración Social".

En razón de que esta tesis se encuadra en el marco del derecho del trabajo, hemos de tocar lo referente a la naturaleza del acto administrativo del trabajo como ejemplo más expresivo del género administrativo social, pasando por alto lo tocante al acto agrario, y a los actos administrativos típicamente económicos.

Sobre la naturaleza del acto administrativo laboral, debemos precisar los siguientes aspectos:

- 1.- Definición y Concepto.
- 2.- Características distintivas.
- 3.- Sus efectos.
- 4.- Las Autoridades Públicas y Sociales del Trabajo.

La complejidad del acto administrativo provoca muchas concepciones de los tratadistas; " En las relaciones de trabajo se entiende por acto jurídico, toda manifestación de voluntad de trabajadores y patronos en caminata a producir efectos jurídicos, porque ambos son sujetos de tales relaciones, pero sólo pueden ser sujetos del derecho del trabajo - los asalariados, en cuanto que la disciplina es protectora y reivindicatoria de los trabajadores". 13.

Entre el acto administrativo público y el acto administrativo del trabajo, existe la diferenciación fundamental, en que el primero guarda la procedencia teórica y práctica del derecho público y el acto administrativo laboral contiene los principios de la teoría general del derecho social.

Las características distintivas del acto administrativo del trabajo, también se anotan en su clasificación;

- 1.- El acto es simple si se genera por una sola voluntad y colectivo, cuando se produce por el concurso de varias voluntades. Se realizan mediante Decretos, Reglamentos, Resoluciones, Ordenanzas, y Circulares.
- 2.- Es individual si la declaración se dirige a una o más personas determinadas. Y general cuando abarca a una pluralidad de personas agrupadas de hecho o integrando sindicatos; la función de ambos es eminentemente social.
- 3.- Se le conoce como acto unilateral, cuando la creación proviene de la administración pública, de un órgano especial o del propio Presidente de la República. Es acto bilateral, cuando concurren dos voluntades que pueden ser la emitida por la administración pública

y la del administrado.

El acto administrativo laboral, no tiene las mismas características - que el acto administrativo público, aunque sea la misma autoridad la que los dicte. Si el acto se extiende a la comunidad estaremos en pre - sencia de un acto administrativo público, si el acto es aplicable a - los trabajadores o patronos, es que se trata de un acto administrativo del trabajo.

Los actos administrativos del trabajo, provienen de las autoridades - de la administración pública con funciones sociales, o de la adminiatración social.

El acto administrativo laboral, es unilateral y produce efectos jurfid - icos y sociales. Y aunque contiene las mismas características formales del acto administrativo público, su naturaleza es distinta por - los fines que persigue que son tuteladores y reivindicatorios, a diferencia del acto administrativo público avocado a la satisfacción del interés o intereses generales y dirigido a las mayorías; los efectos del acto administrativo del trabajo son diferentes en cuanto, a su - destino porque sus destinatarios pertenecen a clases sociales (Trabaja - dores y patronos) y en cuanto a su función, porque es tutelador y - reivindicador.

Las autoridades públicas y sociales del trabajo, pueden proceder ofici - osamente o a solicitud de parte y denuncia de los trabajadores.

Para terminar transcribimos las observaciones que hace el maestro - Trueba Urbina, sobre los actos administrativos del trabajo ligados a las autoridades, que tienen competencia para producirlos. Los actos - administrativos del trabajo están tipificados en las leyes y reglamentos del trabajo, por lo que las infracciones relativas originan la producción de los actos administrativos y consiguientes sanciones, especialmente cuando se trata de patrones más cuando el acto administrativo, se refiere a los trabajadores, el artículo 107 de la Ley Federal del trabajo, prohíbe que les impongan multas cualquiera que sea su causa o concepto.

Descripción ejemplificativa de actos administrativos del trabajo:

1.- De la administración pública con funciones sociales.

- a) Registro de los sindicatos y aplicación de sanciones a los que violan las leyes del trabajo.
- b) Formulación del Contrato - Ley y la declaración de obligatoriedad entre los actos administrativos que realizan las autoridades administrativas sociales.

2.- Actos de las autoridades administrativas sociales.

- a) La fijación de los salarios mínimos, generales y del campo, y profesionales.
- b) Determinación del porcentaje en el reparto de utilidades de las empresas que deben percibir los trabajadores.

3.- Actos administrativos de las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

Las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

- a) Cuando tienen por depositados contratos y reglamentos laborales.
- b) Cuando expiden los reglamentos que norman su funcionamiento.
- c) Imposición de sanciones a quienes infringen lo dispuesto por la Ley.

4.- Actos administrativos del trabajo a cargo de los organismos de previsión social, como lo son :

- a) Instituto Mexicano del Seguro Social.
- b) Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- c) Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En los casos específicos que rigen su funcionamiento y que están previstos por sus leyes respectivas.

e) El Derecho Administrativo Social y la Administración Social.

En el inciso anterior, como prefábulo a la naturaleza del acto administrativo social y en particular del acto administrativo del trabajo, disertamos sobre la clasificación tripartita del orden jurídico y recordamos que asentábamos ya dos aspectos del derecho social; el primero sobre su necesidad, la cual dejamos pendiente para este apartado y el segundo, la consideración de ser un derecho de nuevo tipo, que comprende materias acordes a su naturaleza, además de la utilidad académica y didáctica que representa.

La necesidad del derecho social radica en que este orden nuevo se enfoca a determinadas clases sociales que dentro de un sistema democrático capitalista están urgidas de tratamiento especial y acorde a necesidades intrínsecas relativas a grupos humanos desposeídos y por tanto explotados en la realidad por reducidos grupos que les son antagónicos. En concreto las clases sociales desposeídas y explotadas son los campesinos y obreros a quienes de manera especial se enfocan las normas redentoras del derecho social en función del reconocimiento a su desempeño en el quehacer social.

Por otro lado, el derecho social debe deslindarse del derecho socialista en razón del sistema en que se apliquen las normas dirigidas a las clases sociales. El derecho social resulta tutelador y reivindicador de los trabajadores en un sistema democrático capitalista, es decir en donde subsiste la explotación del hombre por el hombre y en el que por tanto la lucha de clase es antagónica.

El derecho socialista es aplicable en un sistema en que están socializados los medios de producción y la lucha de clases entre campesinos y -

obreros es no antagónico además, el derecho social en un régimen capitalista, está destinado a dos consecuencias últimas :

La primera a la socialización de los medios de producción y la segunda - es que a su obsolescencia corresponda la revolución proletaria o negociación de ese orden jurídico incapaz de reivindicar a los económicamente débiles. En cambio, en el régimen socialista, la socialización está efectuada de antemano y el derecho de este tipo, se rige sobre la estructura económica siendo sus últimas consecuencias consolidar y extender la socialización para dar paso a una sociedad aún más elevada, cuyo advenimiento es paulatino y no violento.

El derecho social es pues de carácter transitorio. Para llenar el cometido del presente inciso referimos a continuación la manera como estudia el maestro Trueba Urbina la positividad del derecho social en su particularidad de derecho administrativo social y en su especie de derecho administrativo del trabajo.

A la que corresponde funciones respectivas como la administración social y la administración del trabajo. Analicemos primero el derecho y luego - la función.

Los debates del Congreso Constituyente de Querétaro, culminaron con la primera declaración de derechos sociales habida en el mundo. Dice Trueba Urbina que con esta declaración se ocasionó una fuerte transformación en el derecho constitucional mexicano, misma que repercutió dentro del derecho administrativo público, conformando al mismo tiempo al Estado político social; de acuerdo a los artículos 27, 28 y 123 constitucionales.

Haciendo un poco de historia, fué el "Nigromante" Ignacio Ramírez quien

por primera vez; en el constituyente de 56-57, se ocupó de los derechos sociales de la mujer, menores huérfanos y jornaleros; y reprochó a los redactores del proyecto, no incluirlos. Y, en el constituyente de 16-17 fué el Diputado Macías quien propuso la huelga como derecho socio-económico.

Ahora bien aunque el derecho del trabajo por falta de técnica y elaboración doctrinal se le ubicó en un tiempo dentro del administrativo, está por de sobra señalar su autonomía en razón del origen propio de las normas laborales surgidas de la relación de trabajo, en vista de que la venta de la fuerza de trabajo no es una mercancía como las demás, y de la calidad de sus sujetos. Desde luego la intervención de las autoridades administrativas es funcional en comparación del engendro histórico de las normas laborales como es la lucha de clases y la explotación del hombre por el hombre.

Al comprender al derecho del trabajo como subclasificación del derecho social y saber que a éste corresponde también una administración para efectos de su operatividad, estamos en presencia de un derecho nuevo también que es el administrativo del trabajo, como también existe el administrativo agrario, el administrativo económico.

El derecho administrativo, es por donde el derecho del trabajo ha transcurrido y se ha aplicado.

El maestro Trueba Urbina señala tres ramas del derecho social; el derecho del trabajo, el agrario y el económico, cada una con tres diversas clases de normas a saber: sustantivas, procesales y administrativas.

Conforme a lo antes dicho las normas del derecho del trabajo y de la previsión social contenidas en el artículo 123, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y los reglamentos administrativos, serán aplicados por autoridades administrativas:

- 1.- Presidente de la República.
 - 2.- Secretarios de Estado.
 - 3.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 - 4.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
 - 5.- Secretaría de Industria y Comercio.
 - 6.- Secretaría de Educación Pública.
 - 7.- Procuraduría Federal del Trabajo.
 - 8.- Inspectores Federales del Trabajo.
- a) Públicos :
- 1.- Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - 2.- Comisiones de Salarios Mínimos.
 - 3.- Comisiones de Reparto de Utilidades.
 - 4.- Sindicatos de Obreros.
 - 5.- Organismos de Seguridad y Previsión Social.
- b) Sociales :
- 1.- Gobernadores de los Estados.
 - 2.- Direcciones o Departamentos del Trabajo.
 - 3.- Inspectores y Procuradurías Locales.
- c) Autoridades Locales :

La integración del derecho administrativo del trabajo la entiende Trueba Urbina a través de la penetración del propio derecho del trabajo en las funciones públicas, lo que origina dos tipos de actividades: Una servicio pública con funciones sociales en favor del proletario. Y otra actividad de carácter social para tutelar y reivindicar derechos de los obreros y campesinos. Ambas funciones son autónomas y pueden conjugarse a través del poder administrativo público.

Las definiciones y conceptos sobre el derecho social positivo, en un orden de lo general a lo particular, propuestas por el Dr. Trueba Urbina son :

Derecho Social.

"Es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen. Y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". 14.

Derecho Administrativo Social.

"Es el que emerge de las normas sociales contenidas en los artículos 27, 28 y 123 de la Constitución y por la aplicación del Derecho del Trabajo y de la previsión social, agrario y económico".

Derecho Administrativo del Trabajo.

"Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a toda la que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana".

El derecho administrativo del trabajo como parte del derecho laboral, es derecho social que se manifiesta en la Constitución y leyes de la materia

y en los reglamentos y en las actividades sociales de las autoridades - públicas; con lo que damos paso al estudio de la administración social.

La administración social, tiene origen con el artículo 123 de la constitución de 1917. Sus autoridades son administrativas y jurisdiccionales.

Las primeras son :

- 1.- Comisión de salarios mínimos.
- 2.- Comisión para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- 3.- Asociaciones obreras.
- 4.- Organismos de seguridad y previsión social.

Las autoridades jurisdiccionales son las juntas de conciliación y arbitraje.

Así como la constitución pública crea los poderes públicos, la social - crea los poderes sociales mediante todas las instituciones y órganos de autoridad que hagan y lleven la función social. El Ejecutivo realiza función social mediante decretos de nacionalización, y de expropiación, a través de sus resoluciones agrarias y especialmente por medio de reglamentos. El legislativo cuando expide leyes en materia del trabajo y agrarias. Y el poder judicial cuando suple la queja deficiente de la parte obrera.

En nuestro sistema es predominante el poder público del Estado político, quien ejerce las funciones sociales y su predominio se hace depender del manejo del ejército, en cambio el Estado social sólo cuenta con la fuerza que la organización pueda brindar a la clase obrera.

La administración social es científica, se emplea la palabra ciencia para significar todo análisis sistemático, racionalmente comunicable estudiado todo esto por la Sociología, pero la ciencia de la administración social es predominantemente ideológica.

"La ciencia de la administración es el estudio y desenvolvimiento integral de las funciones sociales para la reivindicación del hombre y del proletario en las relaciones de producción y en la vida misma. - Comprende también la sociología del trabajo en sus diversas manifestaciones, donde destaca visiblemente la explotación capitalista, por lo que se requiere de instrumentos sociales, metodología y sistemática - para hacer de la nueva ciencia una esperanza de cambio". 15.

La administración laboral, en administración social se advierte por medio de la actuación de las autoridades del trabajo y de la aplicación de la legislación correspondiente.

En el próximo capítulo ejemplificaremos actos de la administración social y del trabajo. Para abarcar la síntesis del acto administrativo en el derecho mexicano del trabajo a la luz de la teoría integral.

CAPITULO III.

COMENTARIOS SOBRE ALGUNOS ACTOS ADMINISTRATIVOS, EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.

a) Fijación de Salarios Mínimos.

Para ejemplificar un acto administrativo del trabajo, como es la fijación de los salarios mínimos, debemos concretar algunos aspectos legislativos en esta materia, conjugandolos con comentarios doctrinales pertinentes.

A continuación transcribimos textualmente el contenido del artículo, 123, en cuanto hace referencia a los salarios:

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

A.- " Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos. Y de una manera general, todo contrato de trabajo".

VI.- "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, - oficios o trabajos especiales".

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

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

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

X.- "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

XI.- "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse - las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo - excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres - horas diarias ni de tres veces consecutivas".

Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

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

La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago - de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, - cuando se retire del servicio por falta de providad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en las de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

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

XXIII.-"Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

XXIV.- "De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

Hasta aquí queda delineada la panorámica que el Constituyente ha inculcado sobre la materia general del salario; destacando para nuestros efectos el último párrafo de la fracción VI en la que se dan las bases para las Comisiones Nacional y Regionales para la fijación de los salarios mínimos.

Completaremos este marco legislativo con la transcripción de algunas disposiciones conducentes de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual esquematiza la regulación de los salarios en la forma siguiente:

Capítulo V.- El Salario.

Capítulo VI.-Salario Mínimo.

Capítulo VII.-Normas Protectoras y Privilegios del Salario.

De este pluriamiento incorporado en la Legislación Laboral, encogemos los artículos siguientes que se refieren a la materia del presente inciso:

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario, se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones - y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales, para una o - varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, - dos o más Entidades Federativas, o profesionales, para - una rama de la industria o del comercio o para profesio - nes, oficios, trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 94. Los salarios mínimos serán fijados por Comisiones Regionales, y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Artículo 95. Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional, fijarán los salarios mínimos profesionales.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad - competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y.

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del - salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo Nacional a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

Han quedado señaladas las disposiciones que establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, mismas que nos aportan el criterio legislativo en esta materia, el cual habremos de relacionarlo con la doctrina; a manera de objetivizar las características del acto administrativo del trabajo del cual nos ocupamos.

La problemática, se desprende de considerar que el trabajador ofrece como prestación su fuerza de trabajo y la remuneración que el patrón-

da como contraprestación en el salario. Así lo conceptúa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 antes transcrito.

Partiendo de que su fuerza de trabajo es el único medio del que se vale el trabajador, para poder tener acceso a la empresa, las primeras medidas de las reglamentaciones laborales se ocuparon única y exclusivamente del tiempo del trabajo, pero tomando en cuenta que también la energía es entregada a otro, la salud y la vida encuentran su aseguramiento en el Derecho del Trabajo. Integrando una dialéctica del salario, ya que éste es el elemento que además de asegurar la salud, como la vida permite al hombre elevarse hacia un modo de vida auténticamente humana, ya que el salario debe satisfacer con gran amplitud las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

Consecuentes a esta línea de razonamiento los Constituyentes expresaron en el Congreso de Querétaro, lo siguiente sobre el concepto de salario:

"Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, y se integrará con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo". 16.

La anterior definición, se separa de manera total de la concepción contractualista, y se clarifica en norma de derecho positivo cuando la ley reglamentaria del apartado A) recoge este concepto en su artículo 84 ya transcrito.

El significado y valor de la distinción entre prestación en efectivo y prestaciones en especie, se apoyan en la conclusión, de que el salario se integra por estas dos formas de pago, y es por esto que frecuentemente se usan los términos de salario en efectivo y salario en especie. Salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que 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.

Como se ha apreciado el concepto del salario como institución jurídica en la piedra de toque de la cual parten muchas más en materia laboral y teniendo tan elevada función, es necesario que fijemos el principio de igualdad del salario que se encuentra vinculado con el principio de igualdad del derecho al trabajo, que tienen todos los trabajadores; cuyo fundamento sólo podemos encontrarlo en el contenido del artículo 123, en su fracción VII, que dice: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Y los beneficios cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.

Pasando a los salarios mínimos, se afirma que es la menor cantidad que se puede pagar al trabajador por su trabajo, esto por mandato Constitucional, y tomando en cuenta que los trabajadores viven al día, los plazos para hacer el pago deberán ser breves, estableciéndose dos términos para hacerlo, uno deberá ser semanal para todos aquellos trabajadores que ejecuten un trabajo material, y quince días para los demás

trabajadores, estas dos medidas representan un auténtico medio para la defensa del salario, además de los términos para hacer el pago de los salarios, se imponen otro tipo de requisitos tales como la hora y el día en que deben efectuarse dichos pagos, queriendo decir con esto, que tendrá que ser en día hábil y durante las horas en que el trabajador se encuentra prestando sus servicios al patrón.

La idea de los salarios mínimos en la Constitución de 1917 quedó acunada en las fracciones VI y VII del artículo 123.

La fijación se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado, y en defecto de esas Comisiones los Salarios Mínimos serán fijados por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

En la reforma de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, los legisladores realizaron una campaña grandiosa, para lograr la implantación de los salarios mínimos, lo cual aunque de manera deficiente se efectuó en el año de 1932.

Salario Mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y placeres honestos, considerando como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Las Reformas Constitucionales y legales del año de 1962, lo cual provocó la modificación de la Ley Federal del Trabajo en lo que toca a los salarios mínimos. Se establecieron los siguientes principios:

Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria y del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los Salarios Mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para los Regionales, en resumen podemos apreciar que los tres ordenamientos dan un calificativo al campo de actuaciones del hombre, el cual debe ser satisfecho mediante su salario mínimo.

El artículo 123 da el nombre de necesidades normales y crea las Comisiones para que fijen los salarios en cada Municipio, las cuales se deben sujetar a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo, de 1931, cambia el término de necesidades normales por necesidades mínimas, y afirma que ambos términos son distintos. Las necesidades mínimas se solventarán por el servicio del salario mínimo, y éste significa la existencia de un salario vital. Las comisiones quedan sujetas a las Juntas de Conciliación.

Por último las Reformas Constitucionales de 1962. Modificarón a la Ley reglamentaria, y con la modificación de los derechos sociales consideraron que la idea de Salario Mínimo vital, estaba en pugna por los principios del nuevo derecho del trabajo y que la fijación por Comisiones Municipales, era una medida política y no técnica, lo cual provocaba que no pudiera hacerse un estudio nacional del problema, continuando así las pugnas intermunicipales, y la fijación de salarios mínimos remuneradores y justos. Tomando en cuenta experiencias pasadas debían consagrarse como salarios mínimos generales por un lado y por otro los salarios mínimos profesionales que serían pagados en aquellas actividades donde los trabajadores no estuvieran suficientemente organizados.

Estas reformas crean a las Comisiones Regionales, que se someterán a la Nacional para la fijación de los salarios. Se entenderá por salarios mínimos generales, aquellos que pertenecen a los trabajadores más simples, pues si se aplicaran a trabajos de una categoría superior se retribuiría igual a trabajos de calidades distintas, lo que produce a su vez consecuencias como la consistente en que trabajadores que se encuentren en esa hipótesis pueden y deben reclamar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación de un salario remunerador.

Los Salarios Mínimos Profesionales, son aquellos que se elevan sobre los elementos de los salarios mínimos generales, para considerar además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales, y son la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La Teoría de los Salarios Mínimos a que nos hemos referido y los organismos que se encargan de su fijación, integran una parte del extenso campo del Derecho Administrativo del Trabajo.

La evolución de los salarios mínimos se contemplará junto con la de los órganos encargados de fijarlos.

El órgano encargado de fijar el salario mínimo lo encontramos en la - fracción novena del artículo 123 en relación con el artículo 115 de la Constitución que establece el Municipio Libre como base de la organización administrativa disponiendo :

La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las - utilidades a que se refiere la fracción IX.

V.- Se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se establecerá en cada Estado.

La fijación del salario mínimo quedo comprendida dentro de la organización constitucional administrativa del trabajo, para impulsar la lucha de clases, con plena autonomía frente a los clásicos poderes del Estado, Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

El Legislador señaló no sólo a los órganos encargados de fijar el salario mínimo, sino que al establecerlos les atribuyó una competencia sucesiva, de tal modo que la inactividad, negligencia o malicia del que tiene el primer lugar, pudiera ser subsanada automáticamente por el - superior inmediato.

Para tratar el carácter jurídico de las Comisiones de acuerdo con las antiguas doctrinas jurisprudenciales, las comisiones especiales del salario mínimo, no tenían carácter de autoridades, ya que decían que éstas llevan a cabo una misión única que les marca la Ley Federal del Trabajo. Y por la subordinación que guardan a la Junta Central, no era factible considerarlos de tal jerarquía, pero las Comisiones del salario mínimo sí eran autoridades aún cuando sus funciones fueran transitorias y sus resoluciones - revisables por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Y no sólo por estar integradas por un representante de la autoridad Municipal, sino que por sus resoluciones están revestidas de fuerza jurídica.

Estas Comisiones que fijan los salarios mínimos, y aunque durante este procedimiento no violen garantías, por este hecho no puede quitarseles el carácter de autoridad, sino porque sus determinaciones deben estar sujetas a revisión. Y los procedimientos para la fijación se encuentran enmarcados en los artículos 570 y 571 en sus tres fracciones, 572 en sus tres fracciones, 573 en sus cinco fracciones y 574 con sus cuatro fracciones, - de la Ley Federal del Trabajo del año de 1970.

Las normas laborales, sobre la fijación del salario mínimo tienen un sello de adjetividad, sui generis, estatuyen un régimen jurídico procedimental del cual no podemos desentendernos, aquí se une la importante intervención que tenían en su aplicación los órganos jurisdiccionales del Trabajo, y las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento para la fijación de salarios mínimos, tienen naturaleza administrativa y por lo afirmado no deben confundirse con los procedimientos practicados para la fijación del salario mínimo remunerador, los cua-

les tienen carácter jurisdiccional, ya que dan lugar a las formas del - proceso contencioso, que al efecto deben seguirse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La intervención de tribunales en la fijación de los salarios mínimos se dice que estos tribunales del trabajo tenían por Ministerio de Ley, una intervención precisa en cuanto se refiere a la fijación del salario mínimo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje revisaban de oficio las resoluciones que dictan las Comisiones especiales del salario mínimo y eran ellas las que lo fijaban.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje fueron elegidas por el - Legislador mexicano como organismos revisores de las resoluciones de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, por la autoridad que tienen como órganos de la jurisdicción social laboral.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para fijar el salario mínimo, de acuerdo con las disposiciones reformadas comprenderá las siguientes autoridades que tomando en cuenta el poco tiempo de sus creaciones, podemos decir que tenían una vida nueva. Como lo es la Comisión Nacional de los salarios mínimos, considerado como órgano supremo centralizador de los salarios mínimos políticos que maneja el Gobierno Federal, y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, que funcionarán en las zonas económicas en que se divide el territorio nacional, y que son órganos de primera instancia.

La naturaleza de estas Comisiones, por disposición expresa de la fracción VI del apartado A del artículo 123 Constitucional, tanto las Comisiones - Regionales, como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se inte-

gran por representantes de los trabajadores, patronos y del Gobierno.

Por su estructura y conforme a la Ley, son autoridades con la misma función que tuvieron las Juntas para fijar el salario mínimo constituyendo a través de dicha función el derecho objetivo en la materia.

Las Comisiones, especialmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son órganos autónomos del Estado de derecho social, correspondientes a la administración social del trabajo, constitutivos de un poder independiente consignado en la Constitución, la estructura administrativa centralista - de los nuevos órganos es más característica, así como su subordinación - más evidente al Presidente de la República y a sus Secretarios de Estado, que intervienen directamente, lo que implica la función política del salario mínimo.

La Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es un acto administrativo, es decir un acto llevado a cabo por autoridad del derecho administrativo del trabajo, que crea un derecho objetivo mínimo al fijar los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, y esta resolución es inapelable, no procediendo ningún recurso ordinario ya que no lo establece la Ley. Como afirmamos el acto que fija los salarios mínimos - es de naturaleza administrativa y produce efectos jurídicos inmediatos, - desde la fecha en que empiezan a regir, es decir a partir del día primero de Enero de los años pares y conforme a la Ley deberán estar vigentes durante dos años consecutivos. Tratamos ahora lo que respecta a las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, y tal como dijimos anteriormente funcionarán en cada una de las zonas económicas en que se divide el Territorio Nacional.

Tanto la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como la Regional están - estructuradas e integradas con un número determinado de miembros o titulares para que de tal manera puedan llevar a cabo su función de la forma más eficiente en esta materia tan fundamental como lo es la de los Salarios Mínimos.

Cada miembro deberá satisfacer, un determinado número de requisitos, para poder ocupar el puesto al cual aspira, ya dentro de sus funciones, tendrá tanto deberes, como atribuciones, que la Ley respectiva les fija. Mar co del cual no pueden salirse. Apoyados en nuestra explicación anterior procedemos a señalar la estructura de cada Comisión .

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos constará :

Primero.- Con un Presidente, que lo nombrará el Presidente de la Repúbli ca como máxima autoridad en materia de trabajo.

Segundo.- Un Consejo de Representantes, que se integrará con :

I.- La representación del Gobierno, compuesta del Presidente - de la Comisión que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del Gobierno y de dos asesores con - voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

II.- Con un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, designados cada - cuatro años de conformidad con la convocatoria, que al efec - to expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si los trabajadores o patronos no hacen la designación de sus

representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social debiendo recaer en trabajadores o patrones.

III.- El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el día primero de Julio del año en que corresponda, a más tardar.

Tercero.- La Dirección Técnica, que quedará integrada de la siguiente forma:

I.- Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.- Con el número de Asesores Técnicos que nombre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

III.- Con un número igual determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones, estos Asesores disfrutarán con cargo al presupuesto de egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los requisitos que deberán satisfacer son los siguientes :

I.- Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años y estar en pleno ejercicio de los derechos.

II.- Poseer Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía.

III.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y Económicos.

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico.

V.- No haber sido condenado por delito intencional, y sancionado con -
pena corporal.

Cada uno de estos requisitos deberán ser satisfechos por el Presidente -
de la Comisión, así como también son aplicables a los miembros del Conse-
jo de Representantes con la única variante de la edad que aquí son trein-
ta años y fracción, sucediendo lo mismo con los miembros de la asesoría
técnica, los cuales deberán ser un poco mayor de veinticinco años.

Por lo que toca a las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos éstas se
integrarán cada cuatro años conforme a las disposiciones siguientes :

I.- Con un representante del Gobierno, que fungirá como Presidente, -
nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa
consulta con los Gobernadores de las Entidades Federativas, com-
prendidas en la zona. El Presidente será asistido por un Secreta-
rio.

II.- Con un número igual no menor de dos ni mayor de cinco, de represen-
tantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados
y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria -
que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus
representantes, lo hará la misma Secretaría debiendo recaer en -
trabajadores y patrones.

III.- En aquellas zonas en que no existan trabajadores sindicalizados, -
los representantes serán designados por los trabajadores libres.

Estas Comisiones Regionales se integrarán al mismo tiempo que el -

Consejo de Representantes de la Comisión Nacional.

El Representante del Gobierno, en las Comisiones Regionales, será nombrado por el Presidente de la República, el cual deberá llenar, los requisitos exigidos, al Presidente de la Comisión Nacional.

La Elección de los Representantes de Trabajadores y Patronos para integrar las Comisiones, será hecha por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, mediante convocatoria expedida por éste el día quince de Mayo del año impar. La Convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación y en el periódico de mayor circulación.

Muy importante resulta señalar el carácter de las Resoluciones efectuadas para la fijación de los salarios por parte de la Comisión Nacional como de la Regional.

La resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es un acto administrativo, llevado a cabo por autoridad administrativa del trabajo que crea un derecho objetivo mexicano al fijar los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, y por disposición expresa de la Ley, la resolución de las Comisiones Regionales determinará, los Salarios Mínimos generales, los Salarios Mínimos del campo y los Salarios Mínimos profesionales.

Las Resoluciones de las Comisiones Regionales son revisables por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que vienen a ser una especie de segunda instancia y la cual incumbe dictar en definitiva la resolución que fije los Salarios Mínimos generales y profesionales.

La resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación antes del 31 de Diciembre

de cada dos años para que entre en vigor el primero de Enero, y desde -
este día surte efectos de Ley en cuanto a su aplicación.

Tomando en cuenta que las resoluciones que fijan los salarios mínimos, -
crean situaciones generales que no afectan en lo particular a ningún in-
dividuo, o entidad moral, sino que interesan a la colectividad, porque -
se toman en cuenta condiciones económicas y necesidades de los trabajador-
res, constituyendo así un tipo de resolución especial que no causa nin-
gún perjuicio en cuanto que constituyen un mínimo legal que puede ser -
superado en la contratación colectiva y una garantía mínima aplicable -
jurídicamente, aunque no se exprese en los contratos individuales.

Estas resoluciones pueden ser modificadas de acuerdo con las prevencio-
nes de la Ley, si más que en todo caso sólo se atiende en el proceso co-
lectivo de intereses de carácter general y nunca en el orden particular,
con objeto de aumentar la base mínima de contratación.

Por lo tanto la resolución que fija el salario mínimo produce efectos -
dispositivos, esto es, establece el derecho objetivo mínimo, para cual-
quier contrato de trabajo. Suceptible de ser aumentado, independiemen-
te de la revisión.

Dada la naturaleza especial de las resoluciones que fijan el salario mí-
nimo, contra ellas no procede ningún recurso establecido en la Ley, y -
menos cuando estas resoluciones son pronunciadas por las Juntas Centra-
les de Conciliación y Arbitraje, porque existe una disposición expresa -
que cierra la puerta de todo recurso contra sus resoluciones, sea cual -
fuere la naturaleza de éstas y es improcedente el Juicio de Amparo, no -
obstante que las Comisiones Regionales como la Comisión Nacional de los

salarios mínimos, son autoridades por disposición de los textos consti
tucional y reglamentario. Sin embargo la resolución que dicte la Comi
sión Nacional fijando los salarios mínimos no puede ser combatida por
medio del Juicio de Amparo, pues le es aplicable la doctrina jurispru
dencial que dice : " El Juicio de Amparo es improcedente contra las -
resoluciones que fijan los salarios mínimos, ya que este acto crea si-
tuaciones de carácter general que no afectan en lo particular a ningún
individuo o Entidad moral, sino que interesan a la colectividad porque
se toman en cuenta condiciones económicas y necesidades de los trabaja-
dores". Como este tipo de resoluciones sólo crean un derecho mínimo, -
susceptible de ser mejorado en la contratación por lo tanto el Juicio -
de Amparo es improcedente, máxime que no afecta a ningún obrero en lo
particular, no tiene el carácter de ley privativa.

Para terminar el estudio del presente inciso, haremos un comentario -
sobre los salarios mínimos de los trabajadores al servicio del Estado.
Pensando que con lo expuesto queda en términos generales abarcada la -
ubicación de un acto administrativo del trabajo de especial relevancia
como es la fijación de los salarios mínimos.

Los salarios mínimos para los trabajadores en general se aplicarán a -
los burócratas federales, en los términos de la fracción IV del aparta
do B del artículo 123 de la Constitución.

Presentamos a continuación cada una de las disposiciones consagradas en
el texto constitucional.

Artículo 123, Apartado B.- " Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, y sus trabajadores".

IV.- " Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República".

b) Fijación del Porcentaje en el Reparto de las Utilidades.

Otro caso típico de Acto Administrativo del Trabajo, es la fijación del porcentaje en el reparto de utilidades de las empresas, siguiendo con el sistema de estudio efectuado en el inciso precedente, describiremos sus características, los órganos que se encargan de su fijación y los efectos que tales actos producen.

De tal manera acordes con el método propuesto, nuestro punto de partida consistirá primero, en establecer las disposiciones consignadas por la Constitución, y a continuación las dispuestas por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123.

La Constitución, mediante el artículo 123 Apartado A, en su fracción novena, trata todo lo que respecta, a la fijación del porcentaje en el reparto de utilidades de las empresas, considerando a dicho reparto, como un auténtico derecho de los trabajadores. A continuación el texto de la fracción referida:

Artículo 123 . Apartado A.

IX.- " Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas".

- a) "Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno. Fijarán el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores".

- b) " La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales ".
- c) " La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen".
- d) " La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades - a las empresas de nueva creación durante un número determinado - ilimitado de años; a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares ".
- e) " Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley de Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina, correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al

procedimiento que determina la Ley.

- f) "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Habiendo quedado asentado con éste último párrafo, las disposiciones consagradas en nuestra Constitución Vigente, sobre todo lo que respecta al reparto de las utilidades, pasamos ahora a ocuparnos de la Ley Federal del Trabajo, en su título tercero, dedicado a la regulación de las condiciones de trabajo, y que el capítulo octavo del mismo, habla de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, encuadramiento que en seguida transcribimos.

Título Tercero.

Condiciones de Trabajo.

Capítulo VIII.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional, para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a

obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119. La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Para poder comprender mejor a la facultad conferida a la Comisión Nacional para revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo establecido en el artículo 587 y siguientes, de la Ley que tratamos, apuntamos de manera textual el contenido de cada uno de ellos, para después continuar con nuestro orden de exposición llevado.

Artículo 587. Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá:

- I.- Por Convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen ; y
- II.- A Solicitud de los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones de trabajadores o de los patronos, previo cumplimiento de los requisitos siguientes :
 - a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patronos que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.
 - b) La Solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

- c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los treinta días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.
- d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patronos para la elección de sus representantes.

Artículo 588. En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes.

- I.- El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá y
- II.- Las atribuciones y deberes del Presidente del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.

Artículo 589. Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de trabajadores o los patronos, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

Artículo 590. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas contenidas en el artículo 574.

Artículo 120. El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

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.

Artículo 125. Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I.- Una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formularán un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.
- II.- Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.
- III.- Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días y
- IV.- Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma Comisión a que se refiere la fracción I dentro de un término de quince días.

Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades.

- I.- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante el primer año de funcionamiento.

La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas.

III.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.

IV.- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales, o de beneficencia; Y

VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria; - previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las empresas no participarán en las utilidades;

- II.- Los demás trabajadores de confianza, participaran en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento como salario máximo.
- III.- 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 podrán exceder de un mes de salario.
- IV.- Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y post natalen y los trabajadores victimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V.- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- VI.- Los trabajadores domésticos no participaran en el reparto de utilidades; y
- VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año por lo menos.
- Artículo 128 . No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 130. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Artículo 131. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

El inciso "A" del artículo 123 operó un tránsito de las Comisiones Municipales a una Comisión Nacional, integrada con base en el reconocimiento que hizo la Asamblea Constituyente de Querétaro, de que las Sociedades Capitalistas están divididas en clases sociales, con representantes de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno.

- b) La Comisión Nacional de las utilidades es un cuerpo técnico, que debe resolver después de realizar los estudios necesarios y apropiados de las condiciones de la Economía Nacional.
- c) La Comisión Nacional de las utilidades, debe fijar un porcentaje único aplicable a todos los trabajadores de la República.
- d) El porcentaje puede modificarse cuando existan nuevos estudios que justifiquen el cambio.
- e) La base para determinar la utilidad de cada empresa será "La renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta".

bien, los Directores, Administradores y Gerentes Generales, figuraban entre los trabajadores de confianza, de conformidad con la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la clase trabajadora no los considera miembros de ella, ya que sus honorarios no guardan proporción con los del trabajador en general, así como también que reciben anualmente una alta compensación o gratificación. La segunda exclusión está contenida en la fracción VI y que se refiere a los trabajadores domésticos, ya que en el hogar no puede hablarse de utilidades, pues no es empresa y también en éste hay egresos, pero no se dan ingresos.

De la misma forma como la Constitución ha establecido disposiciones para la defensa de los salarios, lo ha hecho también para la defensa de las utilidades, las cuales enumeramos en el párrafo siguiente.

- 1.- Término dentro del cual debe efectuarse el reparto, será dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto.
- 2.- Las protecciones que se aplican al salario, son también aplicables a las utilidades, salvo, el aspecto de la compensación que tiene carácter específico, derivado del artículo 128 que dice "No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia".

Principales protecciones.

- 1.- Libre disposición de las utilidades.
- 2.- La irrenunciabilidad del derecho a las utilidades.
- 3.- El lugar y el pago de las utilidades.

- 4.- La prohibición de multas.
- 5.- La prohibición general de sus descuentos y sus excepciones.
- 6.- La prohibición de reducir las utilidades.
- 7.- La obligación de pagar directamente al trabajador, o persona que éste designe como apoderado.
- 8.- La nulidad de cesión del derecho a las utilidades.
- 9.- Inembargabilidad de las utilidades.

La Comisión Nacional, para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es un órgano administrativo social cuya naturaleza y funciones son eminentemente sociales, porque su actividad objetiva está encaminada a conseguir un beneficio a los trabajadores que limita la plusvalía a la sombra de la lucha de clases.

La Comisión Nacional del reparto de utilidades, se integra en la misma forma en que están integradas las Comisiones de los Salarios Mínimos, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, disposición que se consagra en la fracción IX del apartado A del artículo 123 Constitucional. La Comisión es el supremo órgano administrativo que realiza, crea un derecho objetivo mínimo en favor de los trabajadores de participar en las utilidades de los patrones. Por la composición estructural de dicho organismo, su subordinación al Presidente de la República, no tiene límites.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la Comisión Nacional del reparto de utilidades,

En cuanto a la naturaleza jurídica de la Comisión Nacional del reparto de utilidades, es un órgano autónomo del Estado de derecho social que forma parte de la organización social administrativa del trabajo que estructura el artículo 123 de la Constitución, independientemente de los clásicos poderes :

Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

La Comisión Nacional que fija el porcentaje de utilidades, Juntamente con la que fija los salarios mínimos, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen los órganos de la administración del trabajo ya que en su conjunto específicamente llevan a cabo funciones administrativas, jurisdiccionales y legislativas, ya que no sólo aplican el derecho del trabajo, sino que ejercen actos administrativos y en ocasiones crean el derecho objetivo.

El carácter del derecho de participación obrera en las utilidades, constitucionalmente es un derecho mínimo social, como los que constituyen el salario mínimo, y no obstante de las reformas del año de 1962, que sustituyeron el derecho de clase por el de superestructura ya que la fijación oficial del porcentaje tenía como finalidad frenar a la lucha de clases, mediante un sistema asociativo, pero lo importante y definitivo en esta materia, es que la lucha de clases no podrá detenerse ya que viven y toman mayor fuerza, principios que existen en el artículo 123, como el derecho de huelga, cuyo objetivo primordial es obtener el equilibrio entre los factores de la producción, y este equilibrio, lo imponen los trabajadores mediante la lucha de clases, ya que los derechos del trabajo, darán una vida más humana y consisten -

estos derechos los que se concretan en favor de los trabajadores para obtener no sólo el salario y otras prestaciones sociales e indemnizaciones, sino a una participación en las utilidades de las empresas, - la Ley mediante el órgano que ella misma crea precisa el derecho y concretamente el porcentaje a la participación, pero este derecho especial no es incompatible con el general fijado en la contratación colectiva, la cual parte de la Constitución y la Ley.

La Comisión Nacional para fijar el porcentaje para la participación obrera a las utilidades de las empresas, como ya afirmamos anteriormente se integrará con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno.

La elección de los Representantes de los trabajadores y patronos se hará conforme al mismo sistema que establecen las nuevas disposiciones para elegir a los representantes de las Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios mínimos y en particular de acuerdo con los requisitos que a continuación se apuntan.

La convocatoria publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá contener:

- 1.- Determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión, así como la distribución de las ramas de la industria y de las actividades según su importancia entre el número

ro de representantes que se hubieron determinado.

2.- El lugar y la fecha de presentación de los padrones y credenciales .

3.- El lugar, fecha y hora en que deban celebrarse las Convenciones.

La designación del Representante del Gobierno, en la Comisión estará a cargo del Presidente de la República.

La Comisión Nacional para fijar el porcentaje para la participación de los obreros en las utilidades de las empresas , se integrará con un Presidente , un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Los procedimientos para fijar la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, se establecen mediante las disposiciones consignadas por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 575 al 590 sucesivamente, los cuales exponemos textualmente, para así tener el marco procedimental perfectamente precisado.

Del artículo 575 al 587 se establecen las reglas para la fijación del porcentaje, y del 588 al 590 los requisitos para poder llevar a cabo la revisión del mismo.

Artículo 575. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

Comentario ; La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es un órgano del Estado de derecho social establecido en la fracción IX, apartado A, del artículo 123 constitucional, cuya función fundamental es fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

Artículo 576. La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Artículo 577. El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados en el artículo 552.

Artículo 578. El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes :

- I.- Someter al Consejo de Representantes al plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional;
- II.- Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;
- III.- Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV.- Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes ; y

V.- Los demás que le confieran las Leyes.

Artículo 579. El Consejo de Representantes se integrará :

- I.- Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de los señores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y
- II.- Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará las designaciones correspondientes, que deberán recaer en trabajadores o patrones.

Artículo 580. Los representantes señores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 555.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones a que se refiere la fracción II del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.

Artículo 581. El Consejo de Representantes tienen los deberes y atribuciones siguientes :

- I.- Determinar, dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.
- II.- Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

- III.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios - que juzgue convenientemente para el mejor cumplimiento de su función;
- IV.- Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 584, fracción II;
- V.- Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patronos;
- VI.- Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y los patronos;
- VII.- Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen - investigaciones y realicen estudios especiales;
- VIII.-Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
- IX.- Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- X.- Los demás que le confieren las leyes.

Artículo 582. La Dirección Técnica se integrará:

- I.- Con un Director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría;
- III.- Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patronos. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría.

Artículo 583. El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo - 560. Es aplicable a los Asesores Auxiliares lo dispuesto en el artículo 559.

Artículo 584. La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.- Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos - en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que posteriormente se le encomiendan;
- II.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.
- III.- Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presentan los trabajadores y los patronos;
- IV.- Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
- V.- Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patronos y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes; y
- VI.- Los demás que le confieren las leyes.

Artículo 585. El Director técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.- Coordinar los trabajos de los Asesores;
- II.- Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, el estado que guardan los trabajos y sugerir - se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;
- III.- Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y
- IV.- Los demás que le confieren las leyes .

Artículo 586. En el funcionamiento de la Comisión se observarán las normas siguientes:

- I.- El Presidente publicará un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes;
- II.- La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica, desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y para que éste cumpla las atribuciones señaladas - en el artículo 581, fracciones III a VIII;
- III.- El Consejo de Representantes dictará dentro del mes siguiente;
- IV.- La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen. El Consejo de Representantes tomará en consideración lo dispuesto en el artículo 118, el informe de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patrones;

- V.- La Resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas;
- VI.- El Presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 587. Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá;

- I.- Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y
- II.- A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadoras o de los patrones previo cumplimiento de los requisitos siguientes:
- a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que presenten el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.
 - b) La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.
 - c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.
 - d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

Artículo 588. En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes :

- I.- El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá; y
- II.- Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.

Artículo 589. Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

Artículo 590. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas contenidas en el artículo 574.

La resolución de la Comisión Nacional del reparto de utilidades, es un acto administrativo que crea un derecho objetivo mínimo, el porcentaje que corresponde a los trabajadores en las utilidades de las empresas, por tanto, aunque la intención del Gobierno y de los patrones es que dicho porcentaje sea incommovible por su carácter de derecho de superestructura, este derecho estatal que contiene la resolución puede ser superado en la contratación colectiva, por un derecho autónomo superior que se establezca en la contratación citada, ya que el contrato colectivo, es un derecho de clase, y mediante la lucha de los trabajadores pueden obtener un porcentaje mayor, máxime que se trata de una resolución que tendrá vigencia

indefinida, es pues un derecho mínimo constitucional que se mejora mediante la contratación colectiva.

La resolución es inapelable y no procede ningún recurso y tampoco es impugnabile mediante el Juicio de Amparo, ya que fijado el porcentaje la Comisión desaparece, desapareciendo así la autoridad responsable, que no causa perjuicio en lo individual, ya que la resolución es de carácter general que contiene una norma mínima de contenido económico lo cual justifica la superación del porcentaje mínimo en los contratos colectivos de trabajo.

o) Celebración del Contrato Colectivo y Formulación del Contrato Ley.

Con estos dos últimos actos pretendemos concluir nuestro trabajo re-
repcional objetivizando al mismo tiempo la peculiaridad de los actos
administrativos del trabajo que encuadran en el género de la Adminia-
tración Social y pertenecen a un derecho autónomo que es el adminia -
trativo del trabajo, mismo que parte del género; Derecho Social.

La Contratación Laboral es una de las situaciones jurídicas, en las -
cuales el trabajador necesita de mayor protección, para que de tal ma-
nera se sienta tutelado como reivindicado en la prestación de sus ser-
vicios, en México se ha cumplido con éste cometido, ya que mediante -
su Constitución del año de 1917, como la primera político y social en
el mundo, creó un derecho del trabajo profundamente clasista, y el -
cual está destinado como dirigido únicamente a la clase obrera y sólo
en aquellas personas que no han podido todavía comprender a nuestro -
derecho del trabajo, argumentan que éste también es derecho de los pa-
tronos y empresarios. Desde luego este es una apreciación jurídico for-
mal.

La Constitución vigente, regula de una manera general a la contratación
de trabajo, ésto enmarcado en el campo de las relaciones laborales, y
con el artículo 123 en las fracciones XXVI y XXVII, sienta los princí-
pios y enunciados generales, los cuales transcribimos de manera textual
para conocer así el contenido de las disposiciones antes citadas:

Título Sexto.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123. Apartado A.

XXVI.—Todo Contrato de Trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.—Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

b) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Como precedente hemos de citar lo concerniente a la forma más simple de contratación que es la contratación individual y que por definición de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, es un contrato y en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, mediante el pago de un salario. Estos contratos individuales se llevan a cabo en los campos de la industria y del comercio, y no han dejado de significar gran peligro para los trabajadores, principalmente aquellos que se celebran a domicilio, es decir en el seno del hogar, y para evitar que los trabajadores a domicilio sean víctimas de explotación por parte de los patrones, sin escrúpulos, la ley impone al patrón la obligación de presentar el contrato de servicios a domicilio, a la Inspección del Trabajo, en un plazo que no exceda del término de tres días hábiles, la cual también está obligada a revisarlo dentro del mismo término, el propio precepto establece sanciones tanto para los patrones como para los Funcionarios del trabajo, a efecto de que el contrato a domicilio se ajuste al derecho objetivo mínimo establecido en favor de los trabajadores en las leyes de previsión y auxilio de los mismos, y así la teoría de la ley es irrefutable, pero el actuar cotidiano de los patrones la esquivan constantemente.

En seguida apuntamos lo que dice la Ley ordinaria en lo que se relaciona con la contratación colectiva y el Contrato - Ley.

Titulo Séptimo.

Capítulo III.

Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 186. 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadoras miembros de un Sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes :

I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o uno y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se proponga de acuerdo.

En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión ; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de la empresa o industria.

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 390. El Contrato Colectivo de Trabajo, deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar

plar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá :

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- El monto de los salarios; y
- VI.- Los días de descanso y vacaciones;
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes los declaren obligatorias.

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que falte la determinación de los salarios, si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes :

- I.- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes :

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

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina :

- I.- Por mutuo consentimiento.
- II.- Por terminación de obra; y
- III.- En los casos del capítulo octavo de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquél patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento-

Capítulo IV.

Contrato - Ley.

Artículo 404. Contrato - Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales - deberá prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y - declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Artículo 405. Los contratos - Ley pueden celebrarse para industrias de - jurisdicción Federal o Local.

Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato- Ley los - sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores - sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias - Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades en todo el Territorio Nacional.

Artículo 407. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a - industrias de jurisdicción Federal o al Gobernador del Estado, o jefe - del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de ju- risdicción local.

Artículo 408. Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

Artículo 409. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de vari

ficar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato - Ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Artículo 410. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la Convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411. La Convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado, o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La Convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 412. El Contrato - Ley contendrá :

- I.- Los nombres y domicilios de sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la Convención;
- II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el Territorio Nacional;
- III.- Su duración , que no podrá exceder de dos años;
- IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y VI; y
- V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 413. En el Contrato - Ley podrán establecerse las cláusulas a -

que se refiere el artículo 395.

Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del Contrato - Ley en cada empresa.

Artículo 414. El Convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el Convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato - Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el Territorio Nacional.

Artículo 415. Si el Contrato Colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o - varias zonas Económicas, o en todo el Territorio Nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato- Ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes :

- I.- La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407.

- II.- Los Sindicatos de Trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406.
- III.- Los peticionarios, acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad entre la que esté depositado;
- IV.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y - señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.
- V.- Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado declarará obligatorio el contrato - Ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y
- VI.- Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes.
- a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
 - b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato - ley.

Artículo 416. El contrato - ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico-

dico Oficial de la Entidad Federativa, salvo que la Convención señale una fecha distinta.

Artículo 417. El contrato - ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Artículo 418. En cada empresa, la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de - trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Artículo 419. En la revisión del contrato - ley se observarán las normas siguientes:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del - Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato y ley, por lo menos;

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un nuevo convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, -

ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la Convención señale una fecha distinta.

Artículo 419 bis. Los contratos - ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato - ley.

Artículo 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato - ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 421 . El contrato - ley terminará.

I.- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y de los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Con la enumeración de las causas que motivan la terminación del contrato - ley, hemos cumplido con la exposición legislativa de estos dos últimos actos administrativos, de los cuales ya se ha hecho referencia en múltiples ocasiones, ahora sólo nos falta estudiarlos conformándolos a los postulados y polémicas que ha trazado la doctrina, en esta materia.

Haremos nuestro tratamiento doctrinal, tomando como punto de partida a los criterios sustentados por los Juristas Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, y una vez hecho el planteamiento general correspondiente, podremos percatarnos de las diferencias que existen, en cuanto a la concepción que desde el punto de vista doctrinario sostienen cada uno de los maestros que citamos.

Empezamos por tratar a los convenios individuales y a los convenios colectivos, actos que en su naturaleza jurídica representan una especie menor y subordinada a la contratación individual y a la contratación colectiva, las cuales representan una especie mayor y superior en cuanto a jerarquía.

El término convenios colectivos podría parecer extraño, en el derecho del trabajo, pero esta poca aceptación es motivada por la actitud frecuentemente que toman las empresas, al defender con gran entrega y pasión la posibilidad de llegar a celebrar estos convenios, ya que piensan que la existencia de estos actos jurídicos, al lugar de beneficiar a las relaciones laborales, representan una gran cantidad de problemas para el buen desarrollo de las mismas, conducta que se justifica, por la ideología capitalista que mantienen las empresas y que no ven más allá, que ver realizados sus propios objetivos, importándoles muy poco la supresión de la clase obrera, la cual necesita, de una mayor tutela como redvindicación.

La celebración de los convenios entre el Sindicato de Trabajadores y el empresario, no es un instrumento mediante el cual puede lograrse el beneficio para la clase trabajadora, ya que se aplica en los campos de trabajo en los que se afectan mayor número de derechos del trabajador,

ya por el abatimiento de las condiciones de trabajo, bien por un reajuste de personal, o por una suspensión total o parcial de las actividades de la empresa, o por alguna otra circunstancia, en las que verdaderamente se encuentren indefensos los derechos del trabajador, los cuales no pueden ser renunciados por la influencia de intereses que distan mucho de lograr la justicia social, pues desde la Declaración de los Derechos Sociales, plasmados en la Constitución, en la Ley Nueva, y en las demás fuentes formales del estatuto laboral. Se fija la imperatividad o irrenunciabilidad de los derechos citados los cuales comprenden dos partes.

En primer término, la renuncia a exigir el cumplimiento de las normas del trabajo, así a ejemplos tenemos: La renuncia a percibir su salario y la limitación de la jornada, y en segundo lugar, la renuncia a reclamar el pago de las prestaciones devengadas. Esta dualidad de la prohibición se expresó en los dos preceptos citados, el segundo de los cuales dice que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Todo lo anteriormente dicho podemos concretarlo, al interpretar, la exposición de motivos de la Ley Nueva la cual explica el sentido del derecho del trabajo nuevo y que mediante sus dos fuentes, doctrina y jurisprudencia reconoce uniformemente que en las relaciones de trabajo no pueden incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores, pero, en cambio no existe un criterio firme respecto de la renuncia que puedan hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios por trabajos prestados o por indemnizaciones o riesgos realizados .

El artículo 33 decreta la nulidad, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten burlar los fines de la legislación del trabajo;

Si un trabajador pudiera renunciar cada semana a percibir parte del salario devengado, la legislación del trabajo resultaría inútil. Lo que significa que ningún convenio, concesión o transacción, puede celebrarse cuando estén de por medio derechos de los trabajadores los cuales - traten de afectarse, ya que la ejecución de cualquiera de estos actos representaría la fuente mediante la cual los trabajadores dejaran de percibir sus salarios devengados, prestaciones en especie o el monto de las indemnizaciones por trabajos realizados.

Partiendo de esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, afirmó, - que todos aquellos acuerdos, convenios, concesiones y transacciones que se llevan a cabo en el derecho civil, no pueden celebrarse en el derecho del trabajo, ya que tienen un sentido muy distinto y operan con factores de distinta calidad y, que en materia laboral se encuentran en - contrariedad con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Los convenios individuales y las liquidaciones, se celebran diariamente en la República, por decenas y centenas, y a este respecto nadie puede afirmar la exacta cantidad que de este tipo de actos tienen verificativo, pero de lo que sí no existe duda, es que son dos instrumentos mediante los cuales se ocultan la renuncia de múltiples derechos que son vitales para el trabajador, pasando por alto la nulidad que establece la Ley, para todos aquellos actos celebrados bajo tales condiciones, lo

qual ha motivado que el derecho del trabajo se encuentre pasando una -
 etapa bastante difícil, ya que no puede llegar al extremo de prohibir -
 los convenios y liquidaciones con los patrones, porque si llegara a esa
 solución, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indis-
 pensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que deci-
 dieran la controversia. Es por esto que mejor se ha optado en dictar -
 estrictas medidas para que sean satisfechas y así tengan validades los -
 convenios y liquidaciones. Entre los que se cuentan como requisitos in-
 dispensables tenemos los siguientes :

- 1.- Deben hacerse constar por escrito, sino se hace, se considerará al
 acto como inexistente.
- 2.- La primera exigencia fundamental es que contenga una relación circuns-
 tanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de
 los derechos que constituyan su objeto.
- 3.- Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 4.- La frase última del precepto, expresa que la Junta lo aprobará siem-
 pre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, -
 esto no es una simple ratificación del documento, sino que se requir-
 re además que la Junta lo analice y lo apruebe o rechace; aquí la -
 Ley no lo dice, pero para cumplir con su misión, los miembros de la
 Junta deberán solicitar del trabajador y del patrón las explicacio-
 nes y aclaraciones que estimen convenientes, y de esta forma se lle-
 va a cabo la función conciliatoria para la realización de los conve-
 nios y las liquidaciones por parte de las Juntas de Conciliación y
 Arbitraje, como el órgano estatal al que corresponderá la impartición

de la justicia del trabajo, y el nombre de la institución indica que - la solución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de Conciliación la primera, de Arbitraje la segunda.

La de Conciliación es ayuda para las partes a fin de que encuentren - solución justa a sus diferencias, esto visto desde un primer ángulo, - desde un segundo ángulo el procedimiento conciliador, es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que - regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

Cuando tratamos el contrato individual de trabajo dejamos apuntada la obligación que la ley impone a los patronos de presentar estos contratos ante las autoridades del trabajo, para que éstas lo estudien y así tenerlos por depositados. Este tipo de contratos producen los mismos efectos jurídicos, del depósito del contrato colectivo de trabajo, y - del reglamento interior, pues la atribución de las Juntas, al tenerlos por depositados, implica que analizarán el contenido de estos documentos e impidan que sean burlados o violados los derechos que las leyes establecen en favor de los trabajadores. Pasamos ahora al tratamiento de los Convenios Colectivos, de los cuales puede decirse que ni los - más estudiados dirigentes sindicales, han entendido su función y lo - han entregado a la malísima interpretación empresarial, situación que ha provocado grandes perjuicios a los trabajadores, pero hasta aquí - no ha llegado el mal uso del acto sino que se ha prolongado con la poca determinación que han tenido tanto la Doctrina como la Jurisprudencia, al no fijar el significado del término, convenios colectivos y -

de su relación con los Contratos Colectivos de Trabajo.

El término convenio colectivo posee una significación amplia, a la que puede caracterizarse como un acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un patrono para llegar a regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajador y el ospital, siguiendo esta caracterización, podemos decir que los contratos colectivos y los convenios colectivos en sentido restringido o estricto, son las dos especies del género, pero no se colocan en el mismo plano, porque los contratos colectivos son la especie mayor y jerárquicamente superior, en tanto los convenios colectivos son la especie menor y subordinada, lo cual significa que el contrato colectivo es el capital del derecho colectivo del trabajo, caso en el que el movimiento obrero vierte las condiciones de trabajo que arranca periódicamente al patrono, condiciones de trabajo que son, a su vez, la esencia de la finalidad inmediata del derecho del trabajo y del movimiento obrero y es también el medio más eficaz y en el que de verdad llena la misión suprema de superar constantemente los mínimos constitucionales y legales en beneficio de los trabajadores y todavía más tan pronto cobra vida - usurpa la función de la Declaración de derechos sociales y de la Ley y - se convierte en la primera fuente formal autónoma de derecho objetivo - que planta dentro de cada empresa o rama de la industria, el mínimo de condiciones de trabajo sobre el que deberán elevarse todas las otras fuentes autónomas.

Los Conceptos de Contrato Colectivo y Convenio Colectivo en sentido restringido; el primero, cuyo concepto es una versión técnica de las ideas expuestas y que aparece como el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrono, con objeto de establecer las condiciones ne-

gún las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. El concepto de Convenio Colectivo, que se deduce de los caracteres del Contrato Colectivo y de la relación que guarda aquél con éste, se expresa diciendo que es, los acuerdos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y los patronos para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, regular cuestiones que no se consideraron en los contratos colectivos, superar las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y poner fin, en el procedimiento conciliatorio, a los conflictos colectivos que se promuevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los Convenios Colectivos pueden mejorar los beneficios de los trabajadores, pero no pueden abatir las condiciones del trabajo, lo prueban como consecuencia de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, y de su finalidad suprema que es el logro de sus mejoramiento.

En cuanto a las Teorías del Contrato Colectivo, en el derecho mexicano del trabajo, el término Contrato Colectivo, tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, ya que en este impara la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 123, ya que el contrato de trabajo, es un contrato evolucionado en el que se rompe la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél y desde que fué promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato colectivo o individual del trabajo son Instituciones de derecho social y típicamente de derecho del trabajo, y en lo que al contrato colectivo se impuso al patrón la obligación

de celebrarlo cuando tubiera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales afines de la ley.

Todas las teorías en relación al contrato colectivo del trabajo anteriores al artículo 123 carecen de sentido práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo. Las teorías del contrato colectivo del trabajo, sólo pueden explicarse a la luz de la teoría social del artículo 123, y no pretender hacerle primero como institución de derecho privado, y luego al margen de ésta.

El contrato colectivo, no es una institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, ya que el contrato colectivo será un instrumento de derecho social, mediante el cual se lleva a cabo la lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene como objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y así obtener la reivindicación social, por este motivo el contrato colectivo, se extiende a todos los trabajadores que prestan sus servicios a una empresa, sin importar que determinado número de éstos no pertenezca al sindicato que lo celebró.

El depósito del contrato colectivo está regulado por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, la cual previene que un ejemplar del mismo, deberá ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y, sino lo hubiere, ante la autoridad municipal, de manera.-

que cualquiera de las partes puede hacer el depósito del contrato ante el Tribunal del Trabajo y excepcionalmente ante la Autoridad Municipal - y el trámite a seguir para llevar a cabo el depósito es el siguiente :

- 1.- Cualquiera de las partes, por medio de una promoción ascrita acompañada del contrato colectivo, solicitará se tenga por depositado para que surta sus efectos legales correspondientes.
- 2.- La Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o la Autoridad Municipal, al recibir la promoción, juntamente con el contrato colectivo, deberá anotar el día y la hora del recibo y dictar un acuerdo o providencia de sustanciación en la que se haga constar que se tiene por depositado el contrato, a fin de que surta sus efectos jurídicos. Este procedimiento jamás podrá ser contencioso por la oposición de algún interesado, el cual quiera que el depósito del contrato se haga de esta forma, ya que admitir oposición al registro de un contrato colectivo significaría mantenerse en una situación que estaría en contradicción con la finalidad que con éste se persigue, que es la de facilitar el conocimiento del mismo a quienes puedan tener interés en ello y preconstituir una prueba jurídica de su existencia.

La finalidad del depósito, es garantizar una situación jurídica para las partes; sin que esto implique por lo que se refiere a los terceros y a las propias partes, limitaciones para impugnar el contrato en un juicio contencioso, sujetos a los procedimientos respectivos. Se puede afirmar que el depósito se encamina o dirige al mismo fin que el registro de determinados actos jurídicos civiles y mercantiles; esto es, darle publicidad al acto y constituir un beneficio para los terceros, porque el

Registro de estas actos les dá oportunidad de hacer valer sus derechos - ante el Tribunal del Trabajo correspondiente y el depósito del contrato colectivo de trabajo tiene por objeto darle publicidad al mismo, por lo tanto, no puede producir efectos entre terceros, pero sí entre las partes.

La reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para los efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, así como del contenido del mismo y de sus demás normas relacionadas a su vigencia, revisión, administración y terminación, se especificaron en la exposición - legislativa del mismo.

Las cláusulas de admisión y exclusión en el contrato colectivo, se imponían por disposición de la ley, pues generalmente en este tipo de contratos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores, y en el artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean despedidos del sindicato, pero como en el orden doctrinario se discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados.

Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros.

Para terminar el tratamiento de nuestro presente inciso, nos falta por - analizar al Contrato - Ley, cuya función social es de primordialísima impor-

tancia en nuestro derecho mexicano del trabajo, y empeñaron por afirmar que la teoría del contrato - ley, es exactamente la misma que se aplica al contrato colectivo de trabajo, con la diferencia que el - contrato - ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y - declararse obligatorio en una o varias Entidades Federativas o en una o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el Territorio Nacional.

El contrato - ley, tiene una fuerza superior al contrato colectivo, - porque es el conjunto o suma de actos elevado a la categoría de norma obligatoria, extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el contrato - ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que prestan sus servicios a la influencia - protectora del mismo.

Como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del - sindicato que lo celebra y a todos los que prestan sus servicios en - la empresa, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, y que quedó comprendido cuando nos ocupamos de - él en la exposición legislativa del acto que se cita y que es una de las tres formas de contratación más importantes en nuestro derecho - del trabajo.

La estructura del contrato - ley, en cuanto a la celebración del mismo, formalización, vigencia, administración y terminación, se trató - en el estudio legislativo, marco del cual partimos para llevar a cabo el tratamiento del presente inciso.

Para concluir el estudio de las relaciones laborales, en el derecho - del trabajo, es necesario que para mayor cumplimentación de nuestro - tema tratado, se haga referencia del Reglamento de Trabajo, que opera en el interior de las empresas y establecimientos, con la finalidad de hacer más efectiva la ejecución y cumplimiento del contrato - colectivo de trabajo y del contrato- ley, con la sujeción a lo prevenido en uno y en otro.

Nos parece de igual importancia hacer mención detallada de los hechos que motivan la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Por lo que toca, al depósito de los Reglamentos Interiores de Trabajo, se dice, que para los mismos efectos por los que se depositan los contratos colectivos de trabajo, también impone la ley al patrón la obligación de depositar el reglamento interior de trabajo, para que éste sea obligatorio en el establecimiento, empresa o negociación de que - se trate. Pero si el patrón no depositó el reglamento, lo podrá hacer el sindicato respectivo, dentro del mismo término que la ley señala - al patrón, o sea de ocho días siguientes a su formulación entre ambos, en la inteligencia de que el reglamento deberá desenvolver el clausulado que fija la ley al respecto o todas y cada una de las requeridas dispo

siones del contrato colectivo. El efecto del depósito, es hacer público el reglamento y la solicitud y trámites respectivos constituyen también actos, los cuales se les ha dado el nombre de jurisdicción voluntaria laboral ante las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje en la situación facultativa de que el depósito debe realizarse en la Secretaría General de los citados Tribunales del Trabajo.

Para la formulación del reglamento se observarán las normas siguientes, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 424 y 425 ;

- I.- Se formulará por una Comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II.- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III.- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos - ley, y .
- IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas del trabajo.

Artículo 425. El reglamento surtirá sus efectos, a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en lugares visibles del establecimiento.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 422 y 423 - establece las siguientes disposiciones en cuanto a la naturaleza del reglamento y lo que éste deberá contener:

Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423. El reglamento contendrá :

- I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
- II.- Lugar y momento en que deban comensar y terminar las jornadas de trabajo.
- III.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- IV.- Días y lugares de pago.
- V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132 fracción V;
- VI.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios.
- VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y menores.
- VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los exámenes médicos, previos periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- IX.- Permisos y licencias;

X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción ;

XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Para el estudio de las causas que motivan la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo. La Ley Federal de la materia ha establecido lo siguiente;

A- Modificación.

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos - ley.

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

B- Suspensión.

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa la suspensión de los trabajos.
- II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV.- La incontabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón ; y
- VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Artículo 428. La suspensión puede afectar a toda la empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Artículo 429. En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes :

- I.- Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe.
- II.- Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas

en el artículo 782 y siguientes.

III.- Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

Artículo 430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo previsible de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Artículo 431. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

Artículo 432. El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos, dará aviso al sindicato y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, cuando la suspensión fué decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten en el término de tiempo señalado por el patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar acciones, contra él y las acciones son las que se refiere el artículo 48.

C) Terminación.

Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo, como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo :

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su suerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II.- La inosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III.- El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
- IV.- Los casos del artículo 38; y
- V.- El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

Artículo 435. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes :

- I.- Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes.

II.- Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones consignadas en el artículo 782 y siguientes.

III.- Si se trata de la fracción II, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores, tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Artículo 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores. A efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Artículo 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Artículo 439. Cuando se trata de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si fuese mayor y a la prima de antigüedad citada.

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

- 1.- LA NOCION DEL ACTO JURIDICO, DESPRENDIDA DE LA TEORIA GENERAL DE LOS HECHOS Y ACTOS JURIDICOS, QUE TUVO SU PUNTO DE PARTIDA EN LAS ELABORACIONES DEL DERECHO PRIVADO CONSTITUYE EN SI MISMA LA EXPLICACION PRIMERA Y ULTIMA DEL ORDEN JURIDICO EN CUANTO COMPRENDE A LA INTENCION DEL HOMBRE COMO CREADORA Y DESTINATARIA DE LA NORMA.

- 2.- EL ACTO ADMINISTRATIVO PUBLICO, SI BIEN COMPARTE ASPECTOS DE LA TEORIA GENERAL DE LOS HECHOS Y ACTOS JURIDICOS, INICIALMENTE IUS PRIVATISTA; SE DISTINGUE DE MANERA ESTRUCTURAL POR SU NATURALEZA EMINENTEMENTE PUBLICA, LA CUAL DISCURRE A TRAVES DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA.

- 3.- EL ACTO ADMINISTRATIVO PUBLICO SE ENCUENTRA CONTROLADO POR EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD AL QUE LE SOMETE EL DERECHO ADMINISTRATIVO Y OBTIENE LAS CONNOTACIONES DE GENERALIDAD Y PUBLICITACION EN EL EJERCICIO DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA, AVOCADA ESTA A LA SATISFACCION DE LOS INTERESES GENERALES.

- 4.- LA TEORIA INTEGRAL, APORTACION DEL DR. ALBERTO TRUERA URBINA, -
ENRIQUESE LA LITERATURA JURIDICA MEXICANA AL ESTUDIAR METODICAMEN -
TE EL ORIGEN Y EL CONTENIDO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, DES -
CUBRIENDO EN ELLOS LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES QUE ROMPE -
LOS MOLDES TRADICIONALES DE LA DIVISION SISTEMATICA DEL ORDEN -
JURIDICO, ADVERTIENDO EL NUEVO DERECHO SOCIAL, COMO RESULTADO DE -
LOS DEBATES DEL CONSTITUYENTE 1916 - 1917 Y QUE SE CLARIFICA EN -
OTROS TEXTOS CONSTITUCIONALES COMO SON LOS ARTICULOS 27 Y 28.
- 5.- ES FINALIDAD INTRINSECA DE LA TEORIA INTEGRAL LA DIVULGACION DE -
LOS DERECHOS TUTELADORES Y REIVINDICATORIOS EN EL 123 PARA LOS -
TRABAJADORES, LA CONSTITUCION DE LOS PODERES SOCIALES Y SUS FUN -
CIONES? EL OTORGAMIENTO DE FUNCIONES SOCIALES A LOS PODERES PU -
BLICOS Y EL CONTENIDO DE UN DERECHO SOCIAL ECONOMICO.
- 6.- EL ACTO ADMINISTRATIVO SOCIAL ENCUENTRA SU GENERO PROXIMO EN EL -
ACTO ADMINISTRATIVO PUBLICO PORQUE SON LAS AUTORIDADES DE LA AD -
MINISTRACION PUBLICA, LAS QUE EJECUTAN AMBOS ACTOS. SU DIFERENCIA
ESPECIFICA RADICA PRIMERO, EN SU TELEOLOGIA PORQUE EL ACTO ADMI -
NISTRATIVO SOCIAL NO ESTA ENCAMINADO A LA SATISFACCION DE LOS IN -
TERESES GENERALES SINO EN LA PROCURACION DE TUTELA Y REIVINDICA -
CION HACIA LOS TRABAJADORES Y SEGUNDO, RESPECTO DE LOS DESTINATA -
RIOS DEL ACTO PERSONIFICADOS EN LOS ECONOMICAMENTE DEBILES QUE -
DEPENDEN DE UN JORNAL PARA PODER SUBSISTIR.

7.- EL DERECHO ADMINISTRATIVO SOCIAL Y LA ADMINISTRACION SOCIAL ENCUENTRAN SU BASAMENTO EN LA PROPIA CONSTITUCION DE 1917, CUANDO SE DOTA DE COMPETENCIA AL PODER LEGISLATIVO PARA EXPEDIR LAS LEYES DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, AGRARIAS Y ECONOMICAS; AL PODER JUDICIAL PARA SUPLIR LAS DEFICIENCIAS DE LA QUEJA DE LA PARTE OBRERA Y DE LOS CAMPESINOS Y AL PODER EJECUTIVO PARA REGLAMENTAR LAS LEYES DE LAS MATERIAS RESPECTIVAS; ASI COMO EJECUTAR ACTOS DE EXPROPIACION, NACIONALIZACION Y OTROS DECRETOS TUTELADORES Y REIVINDICATORIOS.

8.- EL DERECHO ADMINISTRATIVO SOCIAL Y LA ADMINISTRACION SOCIAL, CUENTAN ENTRE OTRAS CON UNA SUBCLASIFICACION O SUBRAMA; NOS REFERIMOS AL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, CONTROLADOR DE LA ADMINISTRACION LABORAL DENTRO DEL CUAL TIENEN COMPETENCIA Y OPERATIVIDAD ADEMAS DE LOS PODERES PUBLICOS, LOS ACTOS DE LOS PODERES SOCIALES.

EDUARDO FIGUEROA ALFONZO.

JULIO 1976.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Moto Salazar Efraín, Elementos de Derecho, Decimo Octava Edición, Editorial Porrúa S, A. México. 1974; página 23.
- 2.- Moto Salazar Efraín. Ob, cit. página 28.
- 3.- Gutiérrez y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Tercera Edición, Editorial Cajica, Puebla, Puebla. 1968; página 115.
- 4.- Olivera Toro Jorge, Manual de Derecho Administrativo, Tercera Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1972; página 148.
- 5.- Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo T. I. Cuarta Edición, Librería de Manuel Porrúa S, A. México, 1971; página 250.
- 6.- Serra Rojas Andrés, Ob, cit. página 269.
- 7.- La Competencia Administrativa se clasifica de la siguiente manera:
 - I.- Por el grado, entendida como el orden jerárquico establecido en la organización centralizada.
 - II.- Por la materia, según la descentralización administrativa.
 - III.- Por el territorio en cuanto al régimen federal.

- 8.- Citado por Gabino Fraga, Derecho Administrativo, Segunda Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1971; página 91.
- 9.- Serra Rojas Andrés, Ob, cit. página 47.
- 10.-Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1972; página 224.
- 11.-Trueba Urbina Alberto, Ob, cit. página 219.
- 12.-Trueba Urbina Alberto, Ob, cit. página 221.
- 13.-Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo T. I. Segunda Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1972; página 820.
- 14.-Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo T. I. Segunda Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1972; página 108.
- 15.-Trueba Urbina Alberto, Ob, cit. página 125.
- 16.-Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1972; página 291.
- 17.-Cueva Mario de la, Ob, cit. página 324.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1972.

Fraga Gabino, Derecho Administrativo, Décimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1971.

García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1968.

Gutiérrez y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Tercera Edición, Editorial Cajica, Puebla, Puebla. 1968.

Moto Salazar Efraín, Elementos de Derecho, Décimo Octava Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1974.

Olivera Toro Jorge, Manual de Derecho Administrativo, Tercera Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1972.

Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo T. I. Cuarta Edición, Librería de Manuel Porrúa S, A. México, 1966.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo,
T. I y II. Primera Edición, Editorial Porrúa S, A. México, 1973.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición,
Editorial Porrúa S, A. México, 1972.

Legislación Consultada.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nueva Ley Federal del Trabajo.