

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**EL VINCULO JURIDICO QUE SE DA  
ENTRE PATRON Y TRABAJADOR**

**T E S I S**

**QUE PRESENTA LA PASANTE DE DERECHO  
MA. IRMA J. AGUILAR CUEVAS**

**PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A MIS PADRES :**

Que con su ejemplo de es-  
fuerzo y superación en el  
trabajo, me enseñaron el-  
camino hacia una vida - -  
útil.

A MI ESPOSO:

Sr. Enrique Fonseca Uribe.

A MIS HIJOS:

Enrique, Irma y Samarina.

En reconocimiento al estímulo  
que con su cariño y compren-  
sión me han dado.

**A MIS HERMANOS:**

**Mary y Rubén  
Luis y Victoria  
Agustín y Lilia  
Fernando y Silvia.**

**Con cariño fraternal.**

Quiero dejar constancia de mi gratitud al Dr. Baltazar Cavazos Flores, de quien tuve el honor de ser dirigida, por haberme orientado en la realización de este trabajo, despejando mis dudas y a quien debo el haber hecho posible la culminación de mi carrera, para él mi reconocimiento y respeto.

PARA TODOS MIS MAESTROS:

De quienes recibí directa  
mente sus enseñanzas,  
mi profundo agradecimien-  
to.

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:**

**Que me alentaron con su  
optimismo.**

**A MI AHIJADO:**

**Luis Rubén**

**Carifiosamente.**



## I N D I C E

### "EL VINCULO JURIDICO QUE SE DA ENTRE TRABAJADOR Y PATRON"

#### INTRODUCCION.

#### CAPITULO I

##### 1.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a) En la antigüedad. b) En la Edad Media. 4
- c) En la Revolución Industrial. d) En --  
nuestra Legislación Laboral.

#### CAPITULO II

##### 2.- EL CONTRATO DE TRABAJO.

- a) Su evolución. b) Sus características. - 26
- c) El Contrato Colectivo de Trabajo, su es  
tructuración. d) El llamado Contrato Ley.

#### CAPITULO III

##### 3.- LA RELACION LABORAL.

- a) Su necesaria distinción con el Contrato 47  
de Trabajo. b) El trabajo subordinado. --
- c) Sus características. d) Jurisprudencia.

#### CAPITULO IV

##### 4.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- a) Anteproyecto. b) Proyecto. c) Distinción 59  
entre Contrato y relación de trabajo. d) --
- Crítica al artículo 20 de la Ley Federal --  
del Trabajo. e) Postura adoptada.

#### CONCLUSIONES

72

#### BIBLIOGRAFIA

74

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

La Relación Laboral o Vínculo Jurídico que se dé entre trabajador y patrón ha constituido y constituye dentro del derecho del trabajo un tema de interés jurídico y social que ha originado el planteamiento de tesis diferentes, producto de pensamientos y criterios disímiles. Cuál es la naturaleza de la relación laboral?; Tiene dependencia del contrato civil?; Cuáles han sido las opiniones de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de la relación del trabajo?; Y Cuál es nuestro parecer acerca de esta importante figura del Derecho laboral?; Es lo que constituye el aspecto medular de este trabajo.

En el capítulo primero de este estudio, pasamos revista a los antecedentes del derecho del trabajo y aunque sucintamente mencionamos algunas etapas de las formas de organización que correspondieron a los trabajadores o a los hombres que laboraron en el pasado, en la época antigua, en el feudalismo, en la monarquía y en la época moderna o contemporánea, y no podría ser de otra manera, ya que, como es bien sabido, el derecho laboral es un producto de la evolución de la sociedad económica del hombre y su progreso. El derecho laboral con el amplio desenvolvimiento como el que actualmente observamos, es un reflejo de la era de pleno desarrollo industrial en que el hombre señorea como el creador de la era atómica.

En el capítulo segundo de este sencillo trabajo, nos referimos a la contratación tanto individual como a la colectiva y también al llamado contrato ley; las referencias que aquí hacemos, tratan de establecer las características fundamentales del contrato individual de trabajo o relación de trabajo; el pensamiento que han sostenido los más esclarecidos tratadistas mexicanos y la importancia del contrato de trabajo ha llegado a alcanzar en nuestro desarrollo industrial y en la integración de la doctrina laboral.

En el capítulo tercero, nos referimos específicamente a la relación laboral y su necesaria distinción con el contrato de trabajo, así como la definición de ambos conceptos, y tratamos de hacer un pequeño análisis de cual es la naturaleza de la relación individual de trabajo.

En el capítulo cuarto de nuestro estudio, pasamos somera revista a las innovaciones introducidas por la actual Ley Federal del Trabajo, así como a la exposición de motivos que el Ejecutivo Federal empleó al presentar su proyecto de Ley ante el H. Congreso de la Unión en el mes de diciembre de 1968, así como también, nos referimos con amplitud al pensamiento de diversos eminentes tratadistas del trabajo respecto a la relación laboral y expone--

mos nuestro modesto punto de vista acerca de tan trascendental tema.

Es costumbre establecida en la presentación de este tipo de trabajos señalar la modestia del resultado intelectual del es fuerza que siempre implica la elaboración de una tesis y acogerse a la benevolencia de mis honorables sinodales; mi caso no será la excepción, ni mi trabajo tiene los merecimientos como para -- considerarlo acreedor a la singularidad, solamente representa mi mejor deseo de alcanzar la elevada consideración de ustedes, por lo que es innecesario manifestar que me sentiré satisfecha y -- agradecida por las orientaciones que la docta opinión de ustedes tenga a bien proporcionarme.

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.- Orígenes del Derecho del Trabajo.

Una división clara de la historia del Derecho del Trabajo -- nos parece la que hace Paul Pic en su obra Legislación Industrielle (París 1930), la que divide en cuatro grandes períodos a saber:

- a).- Epoca Antigua.
- b).- Epoca Feudal.
- c).- Epoca Monárquica.
- d).- Epoca Moderna.

Epoca Antigua.- El Derecho del Trabajo tal y como se desenvuelve en la actualidad no ha existido así desde el principio, la lucha por el Derecho del Trabajo o para que éste existiera, aparece con la idea de rescatar a los económicamente débiles de la esclavitud a la que ignominiosamente se hallaban sometidos. El Derecho del Trabajo surgió como un derecho típicamente protector, de la clase trabajadora que se encontraba explotada no sólo por la ambición desmedida del capital, sino también por el frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad que sostenía el Derecho Civil como base de toda relación contractual (1).

La historia del Derecho del Trabajo la mas antigua, puede remontarse empezando por la Epoca de la Esclavitud. La antigua sociedad humana se formaba por hombres libres, esclavos y una clase intermedia.

El trabajo en la escala social de los pueblos mas antiguos como Egipto, la Galia, Grecia y Roma era considerado como indigno del hombre libre o del ciudadano, por eso es que únicamente lo desempeñaban los esclavos por considerarlos de infima categoría en dicha escala social.

Lo que únicamente se conoce es que, en Grecia cuando gobernaba Solón ya se permitió una libertad de asociación que posteriormente vinieron a formar colegios como los de navegante, que podían dictar sus propios reglamentos con la condición de no contrariar a las leyes del estado.

En Roma cuna de la civilización y las Instituciones de Dere

---

(1) B. Cavazos Flores.- Mater Et Magistra. pág. 32.

recho, no existen antecedentes ni siquiera remotos del Derecho del Trabajo porque al igual que en Grecia el trabajo era considerado indigno del ciudadano y sólo estaba a cargo de los esclavos. El amo podía disponer del esclavo y de su trabajo como parte que formaban de su patrimonio, no se conocía lo que era patrón y obrero, lo que existía era una aberración de la misma humanidad. Diversas circunstancias concurren para que se produjera dentro de las comunidades primitivas una distinción entre sus componentes, los grupos más fuertes empezaron a someter a los más débiles por medio de la guerra, los vencidos tuvieron que trabajar para los vencedores, hecho que se tradujo en beneficio de determinadas personas que vieron fortalecida su situación, lo que les permitió colocarse en una escala superior en relación con las demás.

El régimen esclavista llenó un extenso período de la historia; fue la explotación de miles de seres humanos la que permitió en gran parte el florecimiento de las grandes culturas en la antigüedad; en Grecia y en Roma los que se dedicaban al cultivo de las ciencias y de las artes sentían desprecio por las actividades manuales, considerando degradante el trabajo que hacían los esclavos. La protección estaba a cargo de los esclavos, pero éstos no tenían ningún interés por mejorarla; ya que se encontraban despojados de todo derecho, sólo procuraban romper sus cadenas para que se les reconociera su calidad de hombres.

El régimen esclavista no proporciona ningún antecedente de las actuales asociaciones de trabajadores. Pero los autores especializados en esta materia nos indican que cuando las condiciones evolucionaron en favor de la liberación de los esclavos, aparecieron las primeras organizaciones de artesanos.

No obstante, cabe mencionar que en Roma se conoció el arrendamiento de servicios llamado *Locatio Conductio Operis* y la *Locatio Conductio Operarum*. Aún cuando el trabajo era obra exclusiva de los esclavos, hubo prestación de servicios por hombres libres, éste trabajo estaba regulado por el Derecho Civil y así se conocían la *Locatio Conductio Operis* que era aquella actividad subordinada que se presta para realizar determinada tarea buscando desde luego un resultado, y la *Locatio Conductio Operarum* en la que se presta el servicio o sea la actividad propiamente dicha (2).

#### LOS COLEGIOS DE ARTESANOS EN ROMA

En la sociedad romana predominaba el sistema de tratación esclavista, los colegios de artesanos no llegaron a adquirir importancia, pero a medida que la esclavitud fué desapareciendo, los colegios de artesanos se fueron desarrollando y llegaron a tener cierta intervención en la vida económica de Roma. Durante el impe-

rio se dictaron a su favor varias disposiciones legislativas; su existencia estaba condicionada a la autorización del Poder Público, quien a su vez, les permitía regir su vida interna por medio de un estatuto.

Estos colegios alcanzaron mayor importancia cuando la función que desempeñaban se consideró de interés público, dentro de esta categoría se comprendían todas las producciones que en alguna forma coadyuban a las subsistencia del pueblo. La formación de las ciudades contribuye a este cambio porque la vida en común en muchas unidades consumidoras impuso la división del trabajo y la formación de los distintos oficios. En esta época y como defensa, la ciudad procuró bastarse asimismo, es cuando surgió el Régimen Corporativo, cuando los hombres de una misma profesión u oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes. En virtud de ello, la inscripción en estos colegios de carácter público llegó a ser obligatoria, no siendo libre el ejercicio de estas profesiones, sino necesario y hereditario; a cambio sus miembros gozaban de ciertos privilegios, como la exención de impuestos extraordinarios, del servicio Militar y otros.

De esta descripción se precisa que los colegios artesanos en Roma pueden considerarse como antecedentes directos de las corporaciones que florecieron durante la edad Media.

(3) Guillermo Cabanellas nos dice "que los colegios romanos estaban muy lejos de tener un carácter profesional tan marcado como las corporaciones de la edad media, ya que en ellos no se encuentra reglamentación de los métodos de trabajo, reglas sobre aprendizaje, ni categorías profesionales. Pero estos colegios no llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues en ellos predominó siempre sobre el interés profesional, el espíritu religioso y de mutualidad.

La sociedad Romana que detentaba el poder, así como otras circunstancias provocaron la caída de imperio Romano, lo que a su vez originó la decadencia de los colegios de artesanos.

#### EPOCA DEL FEUDALISMO

Esta época abarca del siglo X al XV en que la vida política económica y social giraban en torno de los grandes señores dueños de vidas y haciendas. La caída del imperio Romano significó la decadencia de las ciudades como centro de las principales actividades económicas, desplazándose estas al campo, en beneficio de los trabajadores agrícolas.

OSCAR LANGE, dice que durante el feudalismo la tierra es en

parte propiedad privada y en parte del Estado (real), o bien pertenecen a ciertas asociaciones, como la iglesia o las órdenes religiosas. Los hombres que trabajan la tierra quedan ligados a ella - como siervos, no pueden abandonarla por su propia voluntad, poseen cierta cantidad de tierra concedida por el propietario para que trabajen en usufruto, a cambio de la cual los siervos se ven obligados a trabajar la tierra del propietario y a entregarle en calidad de cónon, una parte de lo que produce la tierra que trabajan para sí mismo (4).

Durante el feudalismo el siervo era agricultor y artesano y era el que producía para su consumo y satisfacer las necesidades - del señor feudal, pero esta vida terminó porque cansados de la explotación emigraron hacia las ciudades, con su trabajo fortalecieron la producción artesanal de los lugares a donde llegaron, como se sabe la dedicación a un solo oficio trae como consecuencia la - especialización, mejoramiento y aumento de la producción, en esta -- forma el artesano que se dedicó no solo a producir para su autoconsumo, sino que empieza a producir para el trueque o intercambio, - con dicha actividad aparecen los comerciantes o mercaderes, así se fue organizando el sistema de producción en los albores de la edad-media mismo que dió origen al surgimiento de determinadas formas - asociativas que recibieron el nombre Guildas, gremios y corporaciones de oficio.

Las Guildas.- Cuya aparición aproximada se calcula a mediados del siglo VII de nuestra Era, de origen germánico y anglosajón, varios autores coinciden en presentar como importantes previa a la aparición de las Corporaciones. Primeramente las Guildas eran organizaciones que tenían principalmente un carácter mutualista y de - caridad, posteriormente se constituyeron las guildas comerciantes y las de artesanos, las que recibieron el nombre de Ansas y Hansas y que llegaron a tener gran poder económico y político. Se afirma que los estatutos de la guildas hacían una reglamentación del trabajo y que ya establecían las categorías profesionales, lo que significaban un avance en relación con los colegios de artesanos en - Roma.

Todas estas épocas que hemos mencionado como antecedentes - del derecho del trabajo, se caracterizan como industrial familiar porque la producción y el Consumo se realizan en la misma unidad - sociológica la que nunca logró hacerse en forma integral, con excepción de los pueblos primitivos, porque existían muchos productos que no puede elaborar la familia entre otras razones por la -- falta de materia prima, citándose por ejemplo los objetos de metal, esta situación dió lugar al nacimiento del comercio que se -- practicaba generalmente con habitantes de otras regiones. La formación de las ciudades contribuyó a este cambio porque la vida en común de muchas unidades consumidoras impuso la división del trabajo

y la división de los distintos oficios. En esta etapa y como defensa la ciudad procuró bastarse asimismo, es cuando surgió el Régimen Corporativo nos dice MARIO DE LA CUEVA "cuando los hombres de una misma profesión oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes, en gremios, Corporaciones Y Guildas". (5)

#### LAS CORPORACIONES DE LA EDAD MEDIA

La situación de aquélla época exigía pasar de un régimen de economía familiar a un régimen de economía de ciudad para que se dieran las condiciones que favorecieran al nacimiento de las Corporaciones de Oficio, fueron causas de carácter económico las que originaron su nacimiento como el desarrollo de la industria y el comercio. Estos hechos obligaron a la organización de la producción y una regulación del trabajo en las ciudades. Los burgueses (habitantes de las ciudades) se unieron para defender sus intereses comunes que consistían en la autonomía de su ciudad, estos hechos históricos se conocieron con el hombre de Revolución Municipal, siglos XII y XIII.

Es necesario hacer notar el carácter eminentemente religioso que revistieron en su origen los primeros gremios de artesanos o lo que es lo mismo las Corporaciones Medievales, sin que esto signifique que el vínculo de unión que se dió entre los artesanos haya sido religioso. Esto es comprensible si notamos que el pensamiento religioso ejercía gran influencia en las masas, no obstante cabe señalar que fueron los cambios ocurridos en los sistemas de producción que dieron como resultado la aparición de estas asociaciones.

Los gremios nacieron en la edad media manifestándose primordialmente como religiosos, entendiéndose como tal no la defensa de determinada religión, sino para la defensa de sus intereses como lo era lograr una regulación de trabajo y una disciplina sobre sus oficios como el auxilio mutuo entre sus asociados.

La Corporación era la unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajan uno o mas compañeros llamados también oficiales y uno o más aprendices. La Corporación era una unión de pequeños propietarios que de asimilarla a algunas de las uniones modernas habían que considerarlas como patronales.

Los fines principales de las Corporaciones eran defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quien no formaba parte de ellos y evitar la libre concurrencia entre los maestros. Esta diferencia es esencial si la comparamos con los Sindicatos de Trabajadores porque estas son armas en la lucha de clase. Las -



Corporaciones tratan de establecer un monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de la misma clase, funciones sobre todo netamente patronales. (6)

Las Corporaciones llegaron a obtener del poder público determinados privilegios con los cuales aumentaron sus poderes y facultades, hasta llegar a obtener el monopolio de todas las profesiones.

Las Corporaciones en Francia recibieron el nombre de Corps de Metier y tienen pleno apogeo en los siglos del X y XV de nuestra era hasta el siglo XVI que empezaron a declinar por causa de las nuevas relaciones económicas y de que estorbaban al desarrollo del capital, de la manufactura y de la industria.

Los Collegia Epificum en Roma y los Corps de Metier o Corporaciones de Francia, eran grupos de artesanos colegiados que tenían la apariencia de asociaciones profesionales pero sin trascendencia jurídica laboral.

La Corporación una vez que ha alcanzado su máximo desarrollo se le reconoce como una institución autónoma, podía darse sus propios Estatutos para regir su Organización y funcionamiento, pero debían ser autorizados por el Estado. También se les reconocía personalidad Jurídica para ejercer sus derechos civiles como tener su propio patrimonio pero con finalidad mutualista, las corporaciones llegaron a obtener del poder Público o determinados privilegios con los cuales aumentaron sus poderes y facultades.

#### LA CORPORACION Y SU FUNCION ECONOMICA.

Cabe mencionar que la coorporación tenía un carácter eminentemente patronal y no puede compararse con el Sindicato actual de trabajadores porque tenía a proteger el Mercado controlando estrictamente todo lo relativo a la producción, distribución, de materia prima, herramientas etc. en sus comienzos la coorporación tenía el carácter de asociación voluntaria, pero después para ejercer un oficio era obligatorio pertenecer a una coorporación y someterse a sus reglas, los compañeros y aprendices tenían la obligación de obedecer y respetar absolutamente al Maestro, siendo cada día más difícil por lo que empezaron a formar asociaciones secretas. La formalidad inicial del régimen cooperativo fué de que los beneficios que reportaba la organización se extendían por igual a todos los sectores de la población que intervenían en las relaciones de producción. CABANELLAS nos señala al respecto que "como fenómeno normal en el desarrollo de los grandes Organismos, se establecen profundas diferencias entre sus propios integrantes, con distintas atribuciones y desigualdad de derechos". (7) LUIS CHAVEZ --- OROZCO opina que desde el punto de vista económico el sistema gre-

mial era anticapitalista por excelencia, no intervenía para nada - la iniciativa personal, ni había espíritu de Empresa, la obtención del lucro era casi nula, predominó entre el artesanado medieval la idea de la ganancia lícita, siendo cada día más difícil su situación, por lo que empezaron a formar asociaciones secretas, los aspirantes a ingresar a una corporación tenían obligación de prestar juramento. (8)

#### DECADENCIA DEL REGIMEN CORPORATIVO Y ADVENIMIENTO DEL SISTEMA CAPITALISTA

Las corporaciones tuvieron mayor importancia en los siglos XV y XVI entrando después en decadencia siendo difícil señalar en forma precisa la causa de su desaparición en los diversos países, - siendo algunas de las causas principalmente de tipo económico y -- otras como el Descubrimiento de América, otros grandes Descubri- - mientos, nueva estructuración del Estado, corrientes filosóficas, - Revolución Industrial, cambio de economía de Ciudad por Economía - Nacional etc.

En Francia Turgot mediante un edicto establece en su país - la libertad de trabajo y condena a las corporaciones por los exce- sivos abusos que cometían señalando además el derecho a trabajar - en lo que quisiera el individuo considerándose éste como un dere- cho sagrado.

Ya se dijo que las corporaciones y los gremios aparecieron en la edad media mostrando nuevos derroteros al que prestaba un -- servicio, pero enfocando el problema desde el punto de vista de -- los productores haciendo caso omiso del trabajador. La edad media no rebela ningún adelanto en las Instituciones laborales, aunque - si demuestra una evolución en la prestación de servicios, entre el - que labora y el que recibe un servicio se crea una relación de ca- rácter personal con el amo, pero al propio tiempo concede frente - a éste un derecho de protección y asistencia. El trabajo en la - - Edad media no es sino la Organización y funcionamiento de las cor- poraciones visto desde el punto de vista de los productores que sa- crificaban en aras de su bienestar a la persona que presta el ser- vicio. La producción y el consumo está representada por la economía de la Ciudad, sistema que reemplazó a la economía familiar que an- teriormente había existido, en cuanto se abre paso a la economía - de la Ciudad aparece la división del trabajo la que facilita la -- formación de los distintos oficios y posteriormente de los gremios.

EFREN BORRAJO DACRUZ (9) Llega a la conclusión de que la -- corporación "fué combatida por los mismos propietarios que anti- - guamente figuraban en ella como maestros o rectores de su vida, pe- ro que ahora vinculados a las nuevas formas de producción, exigían

la libertad de trabajo". El nuevo régimen jurídico que se iba a -- crear fué consecuencia de los nuevos cambios operados en la producción y principia por prohibir todo tipo de Asociación lo que vino a perjudicar a la clase trabajadora.

#### SUPRESION DE LAS CORPORACIONES

A la caída de Turgot en Francia como Ministro, las Corporaciones tendieron a reorganizarse, pero la Ley Chapelier del 14 de junio de 1791 prohibió toda asociación o coalición permitiéndose solo la Asamblea de Ciudadanos pero nunca debía tener por objeto la defensa de sus intereses comunes, la Ley Chapelier vino a prohibir definitivamente su reorganización e impedir cualquier asociación de trabajadores proclamando asimismo la libertad de trabajo sentando así las bases del Individualismo y del Liberalismo' (10).

La prohibición de todo intento de asociación entre personas de la misma profesión, con objeto de provocar el alza o baja de salarios o de los productos, correspondió a un fenómeno que se llamó Revolución Industrial.

#### EPOCA MODERNA Y LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Que comprende los últimos años del siglo XVIII después de la abolición del régimen corporativo, todo el siglo XIX y principios del XX y se caracteriza por los esfuerzos realizados para lograr la libertad industrial.

Este fenómeno se produjo en la mayor parte de los países de Europa Occidental y significó el nacimiento de un nuevo orden dentro de las relaciones de Producción y sus efectos resultaron incomparablemente enormes y profundos que los de todas las revoluciones del pasado dice Max. Ber. Sentó las bases de un nuevo orden social y creó los medios para suprimir la miseria, la opresión y la diferencia de clases, en una palabra engendró el proletariado y el socialismo modernos. (11)

Esta nueva fase que corresponde al sistema capitalista de producción obligó al establecimiento de un nuevo régimen de libertad económica en donde el Estado no podía intervenir para regular las nuevas relaciones de producción. El nuevo orden se encargó de garantizar la libertad de trabajo y de industria o sea el derecho que tenían todos los ciudadanos de elegir y ejercer libremente una profesión o actividad; también garantizó la libertad de contratación con base en un principio de igualdad, en consecuencia, para mantener vigentes estos principios, se prohibió la existencia de las coaliciones obreros u patrones para no poner en peligro la-

estructura del nuevo orden de cosas.

Las tendencias individualistas y liberal se venían extendiendo a partir del Renacimiento alcanzando pleno triunfo en la Revolución Francesa, entre estas tendencias se encuentra la Doctrina Rousseau, las Doctrinas económicas de los fisiócratas y de los clásicos ingleses, la escuela de la naturaleza y del derecho de gentes, y la evolución económica que terminó con las corporaciones. La Doctrina Rousseau sostenía que los hombres son libres e iguales por naturaleza, hubo una época en la historia de la humanidad en que los hombres vivieron en estado de naturaleza de acuerdo con el principio de la igualdad de derechos sin el dominio del hombre sobre el hombre, porque la igualdad y la libertad eran los únicos principios que regían sus relaciones. En cuanto aparece la propiedad privada y el hombre dijo esto es mío excluyendo del goce a los demás se perdieron la libertad y la igualdad si ésta era la realidad natural, es preciso dice Rousseau, encontrar una nueva forma de sociedad en la cual el hombre entregándose a todos en realidad no se entregue a nadie y permanezca tan libre como antes, tan libre como lo es, de acuerdo con su naturaleza, la libertad del hombre será la finalidad de la nueva organización social, la que para poder realizarse exige la previa destrucción de las cadenas que ligan a los hombres, eran estas cadenas la propiedad privada? así se desprende del "Discurso sobre los orígenes de la desigualdad entre los hombres" pero el "Contrato Social" que fué la obra que guió a Francia, nada se encuentra que hubiera podido orientar a la Revolución.

El pensamiento de Rousseau, quedó reducido a una fórmula que la burguesía llenó con la estructura económica que se había veniendo formando, las fuerzas económicas se impusieron una vez mas al pensamiento (12).

LOS FISIOCRATAS, fueron los primeros y grandes expositores de la economía moderna basándose en el libre juego de las Leyes naturales que fueron establecidas por la providencia divina y que ellas hacen la felicidad de los hombres y nada ni nadie debe impedir su libre juego, y la vida económica de los pueblos no permite reglamentación alguna, la ley positiva no debe tener otra finalidad que vigilar que se respete el orden natural, ésta es la fórmula del liberalismo que estaba triunfante en aquella época.

Adam Smith fundador de la ciencia económica se vió influenciado por las corrientes que imperaban como son las de los Fisiócratas y las de la Escuela del Derecho y Naturaleza de Gentes. Así se presentó el nuevo régimen que había de imperar.

"Todos los hombres son igualmente libres como lo fueron cuando se encontraron en estado de naturaleza en el que cada quien perseguía su propia utilidad y deberá seguir así debiéndose desarrollar

libremente persiguiendo su interés personal, sin mas limitaciones- que el de respetar a los demás su idéntica libertad.

El estado debe garantizar a cada hombre su esfera de libertades".

La ley de la oferta y la demanda se encontraban regulados - en la libertad de la voluntad que era la máxima ley de los contratos. El obrero para poder sobrevivir tenía que aceptar los ofrecimientos inhumanos que se le hicieran; esta Ley de la oferta y la de manda impedía que se establecieran justas condiciones de trabajo, - el obrero si no aceptaba las condiciones de trabajo, corría el - - riesgo de morirse de hambre.

En Francia mediante el Código Napoleón (Leyes Civiles) se - trata de reglamentar todo lo relativo a la prestación de servicios asimilándolo a un contrato de arrendamiento al individuo como a una cosa que se puede alquilar comprendiendo este Código además el con trato de prestación de servicios de los domésticos, obreros, portea dores y los contratos de obra; todos estos contratos estuvieron re gidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contra tos del Código Civil. Patrono y trabajador o como se les llamaba - arrendador y arrendatario de obra. Estaban teóricamente en un pla no de igualdad, la relación de trabajo debería descansar en el li bre acuerdo de voluntades sin mas limitaciones que las contenidas - en el Código Civil.

El trabajador o arrendador se obligaba con el arrendatario- o patrón a prestarle un servicio personal o conducir a una persona o cosa o a construir para el arrendador una obra; mediante un sala rio precio o retribución, el salario era proporcional a la impor- - tancia del servicio o al valor de la obra, no se reglamentaba la - jornada de trabajo por lo que existían jornadas inhumanas, de 12 a 15 horas, era nulo el contrato que se pactaba para que el trabaja dor prestara sus servicios durante toda su vida, que se comparaba- con la esclavitud.

Para poder captar la panorámica de la situación del obrero, hay que agregar la aparición del maquinismo, que desplazaba al tra bajador de su empleo que constituía su única fuente de ingresos. - En - 1764 en Inglaterra; Heargreaves inventó la primera máquina de tejer y provocó la desocupación en masa de los trabajadores manua les. Desde luego los trabajadores no se conformaron con ésta situa ción porque no tenían trabajo y surgió el movimiento "ludista", -- encabezado por Ned Ludd, tendiente a destruir las máquinas. El go bierno de Inglaterra en 1769 decretó una Ley estableciendo la pena de muerte en contra de los asaltantes a las máquinas.

Habíamos mencionado que en 1776 desaparecieron las corpora-

ciones mediante el edicto de Turgot. Sin embargo una organización de siglos no podía desaparecer tan fácilmente y pensaron en reorganizarla. Así que en Francia en 1791 se estableció la libertad para el trabajo siendo lícito y pagando los impuestos respectivos, pero en el mismo año la ley Chapelier prohibió su reorganización. La --burguesía influyó notablemente para la desaparición de las corporaciones, aquella tenía la misma significación que en la actualidad, la clase media que tiende a superarse, ante esta perspectiva los --trabajadores fueron llevados a defenderse de las injusticias del --capitalismo formando asociaciones secretas de representación común que mas tarde iban a formar una verdadera solidaridad y conciencia de clases. Aquí ya se puede hablar de un verdadero derecho del trabajo que pugnaba por lograr un equilibrio de los factores de la --producción, que trataba de garantizar a los obreros estabilidad en sus empleos y que buscaba ante todo, prestaciones razonables que --permitieran al trabajador una vida decorosa.

En 1824 en Inglaterra el parlamento reconoció el derecho de asociación a los obreros que formaron las "Trade Unions" o Sindicatos pero esto no proporcionaba todos los elementos necesarios a --efecto de obtener el máximo de prestaciones, la situación crítica--por la que atravesaban los obreros subsistía; posteriormente en --1839 y 1842 hubo dos movimientos en Inglaterra los llamados car--tistas, en los cuales se formuló un programa político, económico y social, por el cual se exigía una legislación obrera que remediara los males comunes de la clase trabajadora, hicieron una huelga que duró un mes y que llamaron "mes santo", con objeto de presionar al gobierno y obtener conquistas para el trabajador, al final no lo--graron muchos de sus propósitos.

El movimiento para lograr un derecho del trabajo ya no ha--bía de detenerse y poco a poco iban logrando conquistas para los --trabajadores en los Estados Europeos similares a los logrados en --Inglaterra en el año de 1824, habiéndose creado un ordenamiento ju--rídico que comprendía así la mayor parte de las instituciones que--hoy integran el derecho del trabajo, desde luego que este derecho--del trabajo estaba influenciado por el pensamiento individualista--y liberal. Los trabajadores se apoderaron de las ideas socialistas en pos de un derecho del trabajo, los obreros y los demás países --del mundo ante el Ejemplo de Inglaterra se esforzaron más por conseguir una Ley de Trabajo que garantizara mejores condiciones y --elevar su nivel de vida beneficiando a la propia industrializa--ción de sus países.

En 1848 en Francia se restauraron los borbones en la monarquía por lo que los trabajadores no estuvieron de acuerdo, estallando dos movimientos huelguísticos de la seda en Lyon en 1831 y 1834, apareciendo en 1848 el Manifiesto Comunista, documento de mayor im--portancia en la historia del movimiento social, con ésto se logró--

la unidad de todos los trabajadores en la lucha por lograr una legislación de trabajo que sólo podían conseguir por medio de la fuerza. En febrero de ese mismo año estalló la Revolución en Francia-- siendo los trabajadores en su mayoría los que la hicieron, triunfantes restablecieron la República, el gobierno de Francia se vió obligado a reconocerles el derecho a trabajar abriendo los talleres nacionales, lográndose además tres puntos esenciales, 1.- Reconocimiento del derecho a trabajar. 2.- Organización del trabajo. 3.- Creación de un ministerio para realizar esos fines. En el mismo año en que estalló la revolución en 1848 fué elegido Luis Bonaparte como Presidente de Francia quien abolió dicha conquista.

"El liberalismo económico de aquélla época era el que impedía y hacía sentir su fuerza, por lo que los primeros años del --siglo XIX no fueron propios para el nacimiento del verdadero derecho del trabajo, en realidad debiera considerarse previa la formación del derecho del trabajo el período que corre de la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas de la primera mitad del Siglo XIX, aún siendo cierto que en esta época aparecieron las primeras medidas de protección a los trabajadores pero inspirados mas bien un criterio asistencial, que no integraba derechos concretos y exigibles (13).

Es hasta los años de 1884 y 1886 cuando en Francia se reconoce el derecho de asociarse profesionalmente, los movimientos revolucionarios europeos produjeron las primeras reformas a la Legislación Civil y Penal, particularmente en Inglaterra, e iniciaron la formación del auténtico derecho del trabajo comprendiendo un período que corre de las revoluciones europeas del Siglo XIX a la primera Guerra Mundial. Desde luego que esta época no es uniforme, el derecho del trabajo evolucionó en función de ideas y derechos variables en el transcurso de los años, creemos que esta época puede dividirse en varios capítulos para su estudio, lo cual para el propósito de esta tesis no viene al caso.

Continuando con la época de la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas por las que lucharon activamente los trabajadores de casi todos los Estados de Europa y de Inglaterra, principalmente; los Estados Europeos fueron adoptando medidas protectoras para los niños que trabajaban y para las mujeres; en la elaboración de esas primeras normas de trabajo, casi no se tomó en cuenta el sentir de los trabajadores en general, que entonces vivían bastante desorganizados como consecuencia de la Ley Chapelier (abolición de las corporaciones) mas bien lo que sucedió fué que los gobiernos de los Estados Europeos se condolieron por razones de moralidad de la miseria que existía para los trabajadores. Por ejemplo en el año de 1814 el Gobierno de Inglaterra ordenó una encuesta -- que arrojó resultados dramáticos como son 15 y 16 horas de trabajo, salarios de hambre, tiendas de raya, falta absoluta de higiene en-

los centros de trabajo, desamparo en los accidentes de trabajo y utilización de grandes masas de mujeres y niños trabajadores.

Todo este panorama fué despertando la conciencia de clases en los trabajadores, como resultado de la encuesta, Inglaterra -- fué la primera que dictó en 1802 las primeras reglamentaciones de trabajo, consignando un principio más humano en el tratamiento de obreros, luego la expedición de leyes de trabajo se generalizó en los Estados Europeos como en Prusia y Alemania, se prohibió el trabajo de menores de diez años, trabajo nocturno de menores, de jóvenes, especialmente de los niños en industria, se les concedió tiempo para estudiar, se fijó el domingo como descanso semanal e inclusive algunas leyes autorizaron a los obreros para vigilar -- que se cumplieran estas leyes, Francia siguiendo el modelo Inglés promulgó su Ley de Protección a la Infancia en 1841. En esta época aún así no surgía el derecho del trabajo como garantía social, lo que los Gobiernos Europeos procuraron fué poner un límite a la explotación; que el régimen individualista y liberal produjo, en beneficio de una población sana y robusta.

#### LAS REVOLUCIONES EUROPEAS

Se iniciaron como consecuencia del movimiento de ideas en contra del individualismo y liberalismo y del capital y del estado que entonces se encontraban aliados como en la actualidad, se lucha por la humanización del trabajo y por conseguir un estatuto laboral. El derecho del trabajo adquirió existencia como un estatuto destinado a cubrir las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, cuando la clase trabajadora conquistó la libertad y el derecho de asociación profesional, de ahí nacieron las posibilidades de huelga y el contrato colectivo de trabajo, dos de los instrumentos más importantes para los trabajadores con los que han alcanzado pactar mejores condiciones de trabajo. La falsedad de la teoría del contrato y de la autonomía de la voluntad abrió las puertas a la legislación social, y fué hasta el año de 1824 cuando los obreros ingleses lograron definitivamente la libertad legal de asociación.

En Prusia-Alemania, se dictó la primera Ley de Trabajo en 1839, siguiendola otras en los años de 1845, 9 de febrero de 1849, 16 de marzo de 1856. La lucha por el derecho del trabajo es un lucha por la idea misma del derecho a trabajar, de una mejor idea de justicia, es la lucha por la humanización del derecho en las relaciones de trabajo.

Una vez que se logró otorgar a los trabajadores un tratamiento más humano, fué preciso luchar para conquistar las diversas instituciones de trabajo, toda esta jurisdicción laboral alemana-



sirvió de base o antecedente directo a la Constitución de Weimar en el año de 1919.

Paul Durand y Jassaud nos dice el Doctor de la Cueva, señalan los factores más importantes que contribuyeron a la formación y evolución del derecho del trabajo, los factores más importantes fueron primeramente el de orden económico como lo fué el progreso del maquinismo y concentración del capital, al verse favorecidas - las sociedades anónimas en su organización, ésto hizo nacer la división de las clases sociales, despertar la conciencia de clases y la unión de los trabajadores.

Otro factor importante fue y ha sido la lucha de los trabajadores por conseguir mejores condiciones de trabajo, debido a que cuando el Estado intervino evitó la organización de los trabajadores por conseguir mejores condiciones de trabajo, debido a que -- cuando el Estado intervino evitó la organización de los trabajadores en lugar de ayudarlos, su unión sólo la lograron mediante la - lucha logrando la libertad de coalición, la asociación profesional, la huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo, así como el derecho-protector de las mujeres, niños y previsión social sobre éstas bases se construyó el derecho de trabajo del siglo XIX, porque al negarse el Estado a dictar o a reglamentar mejores condiciones de -- trabajo, los obreros se vieron obligados a celebrar pactos colectivos con los empresarios presionándolos mediante la huelga y el contrato Colectivo de Trabajo. El derecho colectivo del trabajo fué una necesidad del Siglo XIX.

Sismondi.- Iniciador de la crítica del liberalismo económico, falsa doctrina porque no es exacto que existan leyes naturales fatales, ni es cierto que el Estado no tome partido en las cuestiones económicas, sostuvo en contra de Adam Smith que la verdadera riqueza de las Naciones consiste en extender ésta su beneficio a - todos, proponiendo desde entonces algunas instituciones de derecho del trabajo como es por ejemplo la prohibición del trabajo a los - menores, descanso semanal, límite de la jornada, derecho de coalición, obligación para la empresa de sostener al obrero parado, anciano, inválido o enfermo. De gran importancia fueron las escuelas alemanas conocidas como intervencionismo de estado y socialismo de estado, con sus representantes como son Robertus, Lasalle, Wagner, - etc. que grandemente contribuyeron a la formación del Derecho Alemán del Trabajo y especialmente en la creación de los Seguros Sociales. Estas ideas no tuvieron acogida en Francia.

Entre las doctrinas reformistas aparece el pensamiento social católico en manifiesta oposición a la violencia para conseguir mejores condiciones en el trabajo, pero este pensamiento va a funcionar después de dos grandes guerras Mundiales, con objeto de humanizar el trato para los obreros.

Hay otras corrientes doctrinarias cuyos propósitos son sustituir al sistema capitalista por un régimen totalmente distinto y se les ha llamado enemigos del capitalismo, como son, el socialismo-utópico que influyó en la Revolución Cartista de Inglaterra. El materialismo histórico que ha sido la base del movimiento obrero mundial junto con el Manifiesto comunista de 1848, estas doctrinas influyeron notablemente en la elaboración de la Constitución de Weimar.

Por último se menciona el sindicalismo que es la práctica del movimiento obrero, este movimiento ha sido el autor material del derecho del trabajo el cual conquistó el derecho y libertad de asociación profesional que como ya quedó anotado es uno de los instrumentos con los cuales el trabajador alcanza cierta igualdad con el patrón, al poder discutir con él y fijar las condiciones del trabajo. (13)

#### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

México también tuvo una organización corporativa como en Europa, las leyes de indias contenían entre otras cosas jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de la tienda de raya y trataban de proteger al indígena. Sin embargo no hay otros antecedentes que se conozcan a la fecha sobre el derecho del trabajo, es por eso que sólo hasta 1857 en el Constituyente estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo cuando los legisladores discutieron el proyecto de constitución relativo a la industria y el trabajo. El Constituyente de 1857 confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo de estado, y por evitar la intromisión estatal en las industrias o en las empresas particulares, la relación de trabajo quedó sin reglamentación, creyéndose que si se reglamentaba el contrato de trabajo, se imponían prohibiciones y aranceles a la industria, no se avanzó en este aspecto y Vallarta propuso, que el Código Civil reglamentara los contratos de trabajo para proteger a los trabajadores siguiendo los lineamientos del Francés.

El Código Civil de 1870 comprendió como contratos de obra a los siguientes diferentes contratos de trabajo. a) Servicio doméstico, b) Servicio por jornada, c) Contrato de obras a destajo o a precio alzado, d) El contrato de porteadores o alquiladores, e) Contrato de aprendizaje, f) Contrato de hospedaje. Muy a pesar se puede observar un adelanto, porque la prestación de servicios ya no se equipara a un arrendamiento; aunque la situación del trabajador no mejoró, nuestra legislación superó a la francesa. En México los obreros humildes no hacían valer sus derechos consignados en los contratos, porque no tenían medios de defenderse, cosa que los ponía

en desventaja, así es el panorama que México presenta en el año de 1810 como de un Estado Feudal. La industria en México era rudimentaria, había algunos centros mineros y otras pequeñas industrias - en donde los obreros ya pensaron en resolver su situación y así es tallaron los movimientos huelguistas de Cananea, Río Blanco y Santa Rosa, el Gobierno de aquél entonces procedió a aplicar la ley penal con todo su rigor a los huelguistas acabando con cualquier iniciativa de organización de sociedades obreras.

El derecho del Trabajo en México sólo nació con la Revolución Constitucionalista que estalló en 1910, interesa mencionar -- que la ley de don José Vicente Villada promulgada en 1904 sobre accidentes de trabajo así como la de Bernardo Reyes que fijan indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo. La ley del estado de Jalisco de Manuel M. Dieguez de 1914, la Ley de Manuel Aguirre Berlanga que da un concepto de trabajador, jornada máxima, salario mínimo, protección a la familia del trabajador. La ley de trabajo de Cándido Aguilar en Veracruz en el año de 1914. La ley de Agustín Millán de 1915 sobre Asociaciones Profesionales. En 1914 en Yucatán se promulga una ley que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje promulgándose ese mismo año una ley de trabajo, esta ley es obra del General Alvarado y fué en realidad muy -- buena por su contenido, reconoce la libertad de asociación profesional, trata de reuniones industriales refiriéndose a los sindicatos industriales, pudiéndose formar inclusive federaciones que podían celebrar incluso contratos o convenios industriales. En contra puede decirse que no vió con agrado la huelga a la que se le restó efectos legales ya que los trabajadores huelguistas podían ser substituídos, por último las leyes de trabajo del Estado de -- Coahuila de don Gustavo Espinosa Mireles Gobernador en 1916 que -- son de menor importancia que los movimientos legislativos de Jalisco, Veracruz y Yucatán porque estos señalan la iniciación de la legislación del trabajo en México alcanzando su desarrollo más elevado las de Yucatán. En la Ley de Coahuila sólo se tomaron las anteriores leyes como norma, los antecedentes que han quedado señalados a pesar de los errores que contenían y que no van de acuerdo con nuestra actual legislación de trabajo, representan el primer intento serio para realizar una reforma total en México así como el esfuerzo de mayor importancia que de haberse continuado quizá -- hubiera cambiado la evolución de México.

La idea lógica que apareció fué en el sentido de que el Estado debía intervenir rápidamente en auxilio de los trabajadores y se pensó en el socialismo de Estado que en la actualidad resultó -- contrario en muchos aspectos y que en aquélla época restringió el derecho de huelga (14).

En 1914 empezó el movimiento fuerte en pro de la legisla- -

ción de trabajo y fué el Ejército Preconstitucionalista de don Venustiano Carranza el que le tocó emprender este movimiento, entre los decretos expedidos por don Venustiano Carranza el 12 de diciembre de 1914 expidió el siguiente; que en su segundo artículo decía: "El primer Jefe de la Nación y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí... Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero del minero y en general de las clases proletarias".

Parece ser que el General don Venustiano Carranza no tenía la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución, esta idea de transformar el derecho del trabajo en garantías Constitucionales surgió en el Constituyente de Querétaro, únicamente se consignaban dos adiciones a los artículos 5° y 73 de la Constitución de 1857, al discutirse el artículo 5° los Diputados de Veracruz y Yucatán consideraron que era necesario se agregara al artículo 5° la jornada de trabajo no mayor de ocho horas, reglamentación sobre trabajo a las mujeres y menores de edad, descanso semanal, de inmediato esta propuesta fué rechazada y dió lugar a un debate entre los Constituyentes, los juristas consideraron impropio que dentro de una Constitución se fijaran limitaciones a disposiciones sobre materia de trabajo. Lizardi fué uno de los Diputados que se opuso diciendo que debía quedar a cargo de una ley reglamentaria o secundaria la que regulase todo lo relativo al trabajo. Destacan las intervenciones de los Diputados Mújica, Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Héctor Vitoria argumentando los problemas del pueblo y del trabajador, siendo de menor importancia el romper o nó con los moldes de la Constitución.

Manjarrez decía no importa que se rompa con los viejos moldes no podemos exponernos a que se dé un paso atrás y la materia quede postergada como en la constitución de 1857, la Comisión integrada entre otros por don Heriberto Jara hizo nuevas adiciones respecto al funcionamiento de los Tribunales de Trabajo, pero fueron tantas las adiciones que se dijo era pertinente que se incluyeran dentro de la Constitución un Capítulo relativo a esta materia. El Diputado Macías fue comisionado por el General don Venustiano Carranza y presentó un proyecto que con algunas modificaciones y adiciones como son la participación de utilidades a trabajadores, vino a figurar posteriormente en el Título Sexto, o sea el que viene a corresponder al artículo 123 Constitucional actual. Por primera vez en el Constituyente se abordó el problema obrero en toda su integridad, incluyéndose en la constitución un título sobre trabajo, -- con ello los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, diferen-

tes totalmente a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en ésto a la Constitución Alemana de Weimar.

El deseo de los constituyentes era reivindicar la dignidad de la persona humana pidiendo que se establecieran condiciones justas de trabajo. (15)

Felix F. Palavicini (16) "El derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo es una necesidad de justicia imponiéndose el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, salubridad, descanso semanal, salario justo, prevención de los riesgos del obrero en el ejercicio de su empleo, fomentación de establecimientos de beneficencia, instituciones de previsión social para asistir enfermos, ayudar inválidos, socorrer ancianos, proteger niños abandonados y auxilio a los trabajadores parados involuntariamente y que constituyen un peligro para la seguridad pública" Estos principios fueron recogidos por el artículo 123 Constitucional que consigna primordialmente las siguientes disposiciones.

La siguiente clasificación que hace el Doctor B. Cavazos -- Flores agrupa las principales fracciones del artículo 123 Constitucional, que constituyen la jerarquía mas alta de nuestras leyes de trabajo, siguiendo el principio enunciado por el Maestro Salvador-Azuela de que "sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas".

1°.- Jornada de trabajo.- Fracciones I, II, IV y XI que se refieren a su duración, prohibición de laborar para mujeres y menores de 16 años después de las diez de la noche y el descanso semanal.

2°.- Salario mínimo.- Fracción VI recientemente reformada.

3°.- Salario en general.- Fracciones VII, X y XXVII que establecen principios generales obligatorios de protección al salario, forma de pago, lugar, etc.

4°.- Participación en las utilidades.- Fracción IX.

5°.- Protección a las mujeres y menores de edad Fracciones II, III y VII.

6°.- Asociaciones profesionales.- Fracción XVI que establece la libertad de sindicalización, tanto patronal como obrera.

7°.- Despido y separación del trabajo.- Fracciones XXI y XXII que serán comentadas por tratarse de fracciones reformadas.

8°.- Huelga y paro.

9°.- Previsión social.- Fracciones XIV, XV y XXIX que se refieren a riesgos profesionales, prevención de accidentes y a medidas de higiene y seguridad social.

10°.- Disposiciones varias.- Como por ejemplo a las agencias de colocaciones Fracción XXV, a las casas para obreros Fracciones XXII y XXX y Servicios Públicos y escuelas Fracción XVI, medidas contra embriaguez y juego, patrimonio familiar Fracción XXVIII.

11°.- Autoridades del trabajo Fracciones IX y XX correspondientes a las concesiones de participación de utilidades y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

12°.- Federalización de actividades que se encuentran previstas en la Fracción XXXI bajo el principio de que todo lo que no está concedido expresamente a la federación, se entiende tácitamente reservado a las autoridades locales (17).

#### LAS ULTIMAS REFORMAS Y ADICIONES A LA LEGISLACION DEL TRABAJO DE 1931.

Por decreto de fecha 26 de diciembre de 1961 fueron dadas a conocer las reformas al Artículo 123 Constitucional y que fueron publicadas el día 28 del mismo mes y año y las cuales se introdujeron substanciales modificaciones a nuestra Legislación de trabajo.

Las fracciones reformadas fueron las siguientes fracciones II que se refiere al trabajo de menores y mujeres, fracción III -- que se refiere al trabajo de los menores; fracción VI correspondiente al salario mínimo; fracción IX que se refiere a la participación en las utilidades; fracciones XXI y XXII referente a la -- reinstalación obligatoria o estabilidad en el empleo y fracción -- XXXI relativa a la federalización de ciertas actividades. Estas reformas en cuestión fueron sumamente discutidas tanto por el Sector Empresarial encabezado por la Confederación Patronal de la República Mexicana, como por el sector obrero, que, deseaban una expedita reglamentación de las fracciones Constitucionales reformadas, sobre todo en lo que se relaciona a la participación en las utilidades y reinstalación obligatoria.

La crítica a estas reformas estriba fundamentalmente en -- que se considera que con ella se da un paso más hacia un centralismo estatal que, día a día, nos va absorbiendo en detrimento de la provincia y que no se ajusta, en última instancia a nuestro sistema federal. Sin embargo de lo anterior, debemos pensar que la reforma Constitucional podrá favorecer el desarrollo integral de todas las actividades incluídas en el ámbito de la esfera federal, -- por el apoyo que seguramente recibirán de nuestro Gobierno. Todas-

las nuevas reformas al Artículo 123 Constitucional determinan un nuevo paso en la evolución de nuestro derecho del trabajo, que, en su afán de proteger eficazmente a la clase laborante, prescribe -- periódicamente mejores condiciones de servicios, bajo los sólidos principios de la justicia social.

#### EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

Se ha dicho que el derecho del trabajo surgió como un derecho típicamente protector de los trabajadores, también se ha sostenido que el derecho del trabajo sigue siendo un verdadero derecho-clasista que debe buscar, por todos los medios posibles, la estabilidad económica del trabajador y su seguridad en los empleos. El Doctor B. Cavazos Flores coincide en dichos principios ya que el derecho laboral nació ante la necesidad imperiosa de proteger a -- los trabajadores de los eventuales abusos del capital así como del maquinismo que provocaba el desempleo de los trabajadores, sin embargo dice que el derecho del trabajo no es un derecho unilateral-que, por proteger al trabajador deba, desproteger al patrón porque el derecho laboral no es un patrimonio exclusivo de alguno de los factores de la producción, sino que es un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo por ello en la actualidad se puede sostener que el derecho del trabajo no debe alimentar la lucha de clases, sino, antes bien, su entendimiento; -- por la pujante industrialización de nuestro País, y por la mayor educación de patronos y trabajadores y por la más eficaz intervención conciliatoria de las autoridades del trabajo, la pugna de los factores de producción está llegando a su etapa crepuscular, en beneficio de los más altos intereses de la colectividad.

En apoyo de estas ideas basadas en la teoría de la colaboración, se sustentan nuevos criterios, que, inspirados en los principios de la justicia social católica, procuran cambiar la idea de -- que en la lucha de clases debe continuar el fundamento esencial de nuestro derecho laboral.

(18) Federico Mantilla Montiel seguidor de esta corriente, -- Sub-Director del Instituto de Administración Científica de las empresas nos dice que: "En la relación laboral, el empresario debe tener plena conciencia de su grave responsabilidad social... el obrero, por su parte, debe contribuir eficazmente... ambos deben -- saldar sus antagonismos que sólo producen el desequilibrio y la disgregación, la inseguridad en las inversiones, la depresión en el rendimiento de la mano de obra, la disminución en la calidad de los productos, la escasez y la carestía generalizada".

El Doctor B. Cavazos Flores comparte estos conceptos y por ello, concluye que para que el derecho laboral pueda cumplir su la

bor de armonizar los intereses del capital y del trabajo, debe basarse en tres principios que, en forma tradicional y sistemática, ha sostenido y que son: El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

Por respeto mutuo de derechos debe entenderse que patronos y trabajadores encontrarán la garantía jurídica de la paz social en sus empresas, se mejorarán sus relaciones de trabajo y podrán convivir en armonía porque los conflictos disminuirán en beneficio de la productividad. Sin embargo, por sí solo este principio no basta; no es suficiente que patronos y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos ya que, en caso de que no lo hagan voluntariamente, se puede obtener su respeto por medio de las autoridades del trabajo; es decir que patronos y trabajadores deben respetarse mutuamente sus derechos no porque quieran hacerlo sino porque se encuentran obligados a ello. Que además del respeto de derechos, que en sí mismo no implica ninguna concesión por ser un deber jurídico, patronos y trabajadores comprendan recíprocamente sus necesidades; que el patrón no sólo tiene problemas de carácter laboral sino que constantemente tiene dificultades por la falta de materia prima, por la competencia desleal o por la cada vez más altas y frecuentes gravaciones fiscales, es necesario que el trabajador comprenda esto y que el patrono, por su parte, tampoco se contente con pagar al trabajador un salario mínimo, sino que se percate de la necesidad de los obreros de elevar su nivel de vida, de la necesidad de establecer mejores condiciones de trabajo o de reducir la jornada máxima.

Si patronos y trabajadores se respetaran mutuamente sus derechos y si se comprendieran recíprocamente sus necesidades, se daría un importante paso en la evolución armónica de nuestro derecho laboral, esto sería en teoría, pero, en la práctica, aún se requeriría que además de los postulados mencionados, se coordinaran técnicamente los esfuerzos del capital y del trabajo. Sin la coordinación técnica de los factores de la producción o sin la organización y administración científica del trabajo, el respeto de derechos y la comprensión de necesidades quedarían como ideas teóricas, carentes de contenido y positividad; por ello se hace indispensable que patronos y trabajadores apliquen prácticamente las nuevas ideas del derecho laboral en provecho no sólo de sus propios intereses sino de una productividad que, en esta forma, tendrá que ser más diversificada más barata, más abundante y de mejor calidad.

Sólo bajo éstos supuestos podemos explicar y entender a nuestro derecho laboral, al que consideramos como una disciplina que, nacida como protectora de la clase trabajadora con el tiempo se ha convertido en coordinadora de los factores de la producción, su proyección para el futuro deberá hacerse bajo los nuevos auspicios



de la teoría de la colaboración, que a nuestro juicio, es la única que puede garantizar en beneficio de la sociedad, un progreso general que tenga por base la justicia y libertad. (19)

## C A P I T U L O    I I

### ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajo entendido como actividad humana para la satisfacción de las necesidades personales y familiares es tan antiguo como el hombre mismo, pero la relación, específica del trabajo de aquel que lo hace por cuenta y razón de otro es lo que recientemente se llama Derecho del Trabajo. En la primera fase histórica, el hombre trabaja de una manera simplemente personal, para sí, y los suyos y mas adelante como esclavo, que supone una posesión un dominio sobre el hombre mismo, haciéndose imposible separar en él lo puramente laboral de este derecho pleno, que sobre él ejerce el Señor. Han de transcurrir varios siglos para que disminuyera el número de esclavos, y se precise ir buscando mano de obra para realizar el trabajo que antes desempeñaban los sometidos a la total servidumbre.

Por eso prescindiendo de algunos atisbos muy acertados en la antigua Grecia, precisa llegar a la Epoca Romana, surge en la civilización Romana en el campo del Derecho, la primera consideración definida sobre la relación que hay entre el que ejercita un trabajo y el que recibe el servicio o sea aquel para el cual y -- por cuenta del que se realiza.

No debe extrañarnos que habiendo sido el insipiente trabajo libre, un substituto de la más clásica esclavitud, el concepto real de posesión que la inspiró, se hubo de traducir más tarde en la asignación de arrendamiento, que al contrato o relación de trabajo se le da en Roma. (20).

### EVOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### El contrato de Trabajo.

Mientras un gran número de autores tratan de situarlo entre los tipos de contratos clásicos por ejemplo para el Maestro - Planiol contrato de arrendamiento, para el Maestro Carnelutti contrato de compraventa. Otros investigadores más modernos buscan la naturaleza propia de este contrato, muy distinta por cierto de -- los demás contratos. (21)

El contrato de Trabajo fue equiparado desde un punto de -- vista civilista como un contrato de arrendamiento, ya que se decía que así como una persona podía locar una casa a cambio de una renta, así una persona podía alquilar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Para Francesco Carnelutti dice que el contrato de trabajo - puede asimilarse al contrato de compraventa de energía eléctrica, - la compañía ofrece la compraventa de determinada energía, puede ser que el consumidor la aproveche o nó, esta tesis es criticable porque en el contrato de compraventa de energía la obligación del vendedor es de dar y en comparación con el contrato de trabajo la - - obligación es de hacer, esto es porque la naturaleza de las obligaciones en uno y otro contrato son distintas, el trabajador tiene - una obligación de hacer, y no de dar, Carnelutti nos explica entonces que la energía del trabajador al desprenderse de éste, se convierte en cosa.

La evolución del derecho laboral ha impedido que se siguieran sosteniendo tales criterios.

Philipp Lotmar en Alemania consideró, que la asimilación del contrato de trabajo al de arrendamiento, era imposible, en virtud de que al terminarse este último contrato había la obligación de devolver la cosa arrendada y en el contrato de trabajo evidentemente no era posible devolver la energía usada al trabajador.

Los modernos tratadistas del Derecho Laboral, nos demuestran que la naturaleza del contrato de trabajo es totalmente distinta, - toda vez que por constituir el derecho del trabajo un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna, no es - posible concluir que dicha materia se rijan como los conttratos civiles.

Para Chatelain y Valverde el contrato de trabajo encuadraperfectamente con el de sociedad que es una obra común de varias - personas, es decir cada una de las cuales aporta algo, una aporta - su industria es decir su espíritu de iniciativa, talento organiza - dor, conocimiento de clientela o su actividad intelectual, etc. y - otros aportan el capital. En el contrato de trabajo a semejanza, - el socio capitalista es el patrón y el socio industrial viene a -- ser el trabajador. Esta exposición es criticable porque en el con - trato de sociedad siempre se forma por una persona moral distinta - de los socios y en el contrato de trabajo no sucede igual porque - los trabajadores y patronos siempre conservan su individualidad. - (22)

El Maestro de la Cueva también está de acuerdo en la dife - rencia, porque en el contrato de trabajo hay un cambio de presta - ciones y un trabajo común.

No obstante los intentos para buscarle analogías al contra - to de trabajo nos dice Pérez Botija Eugenio, la doctrina tanto la - legal como la científica no es admisible la comparación con los - distintos contratos civiles explicados. El contrato de trabajo es - "sui generis" único en su género, es de índole "personal" el con -

trato de trabajo tiene una naturaleza especial distinta de otros - contratos, concluyéndose que el contrato de trabajo es una institución que por tener elementos propios y exclusivos debe ser regulado por una legislación también distinta. Siendo el derecho del trabajo una disciplina autónoma que tiene caracteres y elementos propios no es necesario recurrir a otras disciplinas para encontrar su naturaleza, sino que necesariamente dentro del derecho del trabajo se debe definir y catalogar.

#### CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA MEXICANA

Para el maestro Dr. Mario de la Cueva es la Subordinación - el elemento característico de la relación individual del trabajo.

La doctrina contemporánea dice el maestro de la Cueva, hace en forma unánime referencia constante a la subordinación del trabajador al patrono, esto es porque el derecho del trabajo nació de la necesidad de defender al hombre frente al capital, o bien nació, de la necesidad de defender a la clase trabajadora frente a la clase patronal, la razón de esta defensa está en las distintas posiciones de las clases sociales, pues una de ellas la clase trabajadora se ve forzada a subordinarse al patrón. En la producción también - intervienen dos factores el capital y el trabajo, éste se ve obligado a subordinarse a aquel; por esto es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado. Dice el Maestro de la Cueva que "el elemento constitutivo fundamental del contrato individual de - trabajo es la subordinación o dependencia personal del trabajador - al patrono" pero dice también que es conveniente rechazar la noción de dependencia económica. La dependencia en sentido técnico - tampoco es la simple sumisión del trabajador a la voluntad del patrono por que ésta es una consecuencia de la obligación de prestar el servicio en persona, por lo que mas que la dependencia y la dirección lo que distingue la relación de trabajo y al propio contrato de trabajo es el elemento subordinación, implica la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. (23)

Pero esta facultad la de mandar y la obligación de obedecer sólo son exigibles dentro de las horas de trabajo y con relación a la prestación de los servicios convenidos, porque terminada su jornada, el hombre vuelve a tener absoluta libertad para normar sus actuaciones y el patrono no puede exigir obediencia fuera del trabajo.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3o. expresa que "Contrato individual de trabajo es aquel -- por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

De esta definición podemos sacar los siguientes elementos:-

El servicio prestado debe ser: a) personal; b) bajo la dirección y dependencia de otro; y c) mediante una retribución convenida. Efectivamente el contrato de trabajo implica necesariamente que el servicio deba ser personal y, además remunerado.

En cuanto a que el servicio sea personal, ya hemos dicho que sólo las personas físicas pueden ser consideradas como sujetos del derecho laboral, pues lo que se contrata es el esfuerzo personal - que lógicamente no puede ser desempeñado por las personas morales.

Respecto a la remuneración, nuestra Constitución determina que ningún servicio puede quedar sin paga, ya que ello violaría -- las garantías individuales; por eso la retribución convenida es un elemento sustancial del contrato laboral. Así pues el servicio tiene que ser personal y remunerado para que pueda ser regulado por nuestra legislación del trabajo, no obstante con estos dos elementos no podemos distinguir al contrato de trabajo de todos los demás contratos, pues es muy factible que algunos otros, como el de prestación de servicios profesionales, requieran también estos elementos.

Por lo que se refiere a nuestra ley de 1931 los elementos característicos del contrato de trabajo eran: La dirección técnica y la dependencia económica y que en principio parecen ser los elementos fundamentales de dicho contrato. Por nuestra parte estimamos que dichos elementos no constituyen la "esencia" del contrato de trabajo nos dice el Dr. B. Cavazos Flores, sino que son meramente "sintomáticos" de él, es decir que cuando existiendo dichos elementos se está en presencia de un contrato de trabajo, pero no siempre, pues muy bien puede ocurrir que en un contrato de trabajo no exista ni la dirección técnica ni la dependencia económica como en el caso de que una persona sin conocimientos dentro de la rama de la Química contrate a un especialista en la materia para que le preste sus servicios, o en el caso de los jardineros que prestan sus servicios a varias personas sin depender económicamente de ninguna de ellas en lo particular.

Lo que tipifica al contrato de trabajo es el elemento subordinación que consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido.

Estas argumentaciones han sido expuestas con motivo de los esfuerzos realizados para encontrar el elemento sine qua non del contrato de trabajo, pero en la actualidad el problema ha perdido importancia porque se ha desplazado hacia la llamada "relación de trabajo", en virtud de que se ha sostenido que la relación de trabajo puede darse y existir con independencia del contrato laboral. Por ello se ha dicho que tal parece que el término "contrato" ha venido a menos en el derecho laboral y que lo que importa es cono-

cer la verdadera esencia, el desideratum de la relación de trabajo.  
(24)

### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Su estructuración. El contrato colectivo de trabajo podemos decir que constituye el eje fundamental en torno al cual giran todos y cada uno de los intereses que convergen en la empresa considerada como unidad económica y social que, como ya se ha visto se encuentran representadas por el trabajador, que consiste en obtener cada día mejores salarios a cambio de menores esfuerzos; por el -- del patrono, que trata de obtener mayores utilidades a cambio del riesgo de su capital invertido y por el del público consumidor, -- que busca alcanzar una producción acorde con sus deseos y necesidades. Su importancia es tal que su simple existencia hace presumir el equilibrio entre los factores de la producción, sin embargo para llegar a tener el reconocimiento legal de principio fundamental de nuestro derecho del trabajo, el contrato colectivo tuvo que pasar por diversas etapas que fueron desde su absoluta prohibición -- hasta la de su simple tolerancia.

#### Evolución histórica del contrato colectivo de trabajo.

El liberalismo en su primera época, prohibió radicalmente -- la asociación profesional y en consecuencia, el contrato colectivo de trabajo era punto menos que imposible de realizar, al prohibirse la coalición y la asociación profesional, mal podía pensarse en la posibilidad de arreglos colectivos de las condiciones de trabajo. El contrato colectivo, es el resultado de la aceptación del derecho de asociación profesional y es por ello que, del contrato colectivo de trabajo se puede hablar a partir de la mitad del siglo -- XIX fuera ya la prohibición de la ley Chapelier. El contrato colectivo de trabajo aparece una vez que es reconocido el derecho de -- asociación profesional, puesto que el contrato colectivo es una manifestación de la autonomía de los sindicatos, el contrato colectivo propiamente empezó a practicarse por las asociaciones profesionales de trabajadores y por las empresas, hacia los últimos 30 -- años del Siglo XIX. Es en Inglaterra en donde por primera vez se -- contratan colectivamente las condiciones de prestación de servicios, en el año de 1863 y en una empresa de tejedores de Liverpool. Entra el contrato colectivo a la vida jurídica; no es ya sólo una -- lucha social, pero reconocido el sindicato, reconocido el contrato -- colectivo, problema será precisar cuál es la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, de esta manera es tema de discusión para el derecho civil, porque es dentro de ese derecho donde se ha desarrollado y cobrado autonomía.

El contrato colectivo pasa por una tercera etapa en su evolución y es que ante la ineficacia de las instituciones del dere--

recho civil para explicarlo y legalizarlo; se requiere justificarlo con bases en disposiciones de ley existente, en esta tercera -- etapa ocurre que las legislaciones tienen que reglamentar y fundamentar la existencia y efectos del contrato colectivo. En el año de 1909 el Código Civil Holandés previno que serían válidos los -- contratos colectivos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y las empresas, que tengan como objeto fijar las condiciones de prestación de los servicios, que obligatoriamente serán incluidos -- en los contratos individuales de trabajo, que se celebren dentro de la empresa con los trabajadores en lo individual. Este Código quiere resolver la inderogabilidad del contrato colectivo, su imperatividad hacia los contratos individuales de trabajo y desde luego, -- la obligación que tienen los obreros de celebrar sus contratos individuales de acuerdo con las condiciones pactadas en el contrato-colectivo de trabajo. En 1910 en el Código Federal Suizo establece una o dos estipulaciones del mismo tipo y de ahí en adelante otros países van haciendo del contrato colectivo una reglamentación especial, como la reglamentación Francesa de 1919 sobre convención colectiva. Posteriormente el contrato colectivo de trabajo pasa a -- formar parte de las garantías sociales establecidas constitucionalmente en beneficio de la clase trabajadora, la Constitución de Weimar de 1919 establece y regula el contrato colectivo de trabajo.

La Constitución Mexicana de 1917 no habla para nada de los contratos colectivos, inclusive con la reforma se habla del contrato ley al establecer la jurisdicción federal sobre empresas en las que ocurren conflictos por contratos obligatorios en varios Estados, pero el contrato colectivo ordinario no es materia de regulación de ninguna de las fracciones del artículo 123 Constitucional, pero se ha dicho que el constituyente mexicano de 1917 de ninguna manera olvidó el contrato colectivo porque en el párrafo introductorio del artículo 123 dice que el congreso de la unión deberá expedir leyes que rijan todo contrato de trabajo, al hacer esta declaración tan genérica quedan incluidas las de tipo colectivo.

En la Etapa Colonial para México francamente, no hay indicios de esta institución ni siquiera similar en puntos generales -- como pudieran ser los pactos entre maestros y compañeros. En nuestro País y como dato histórico se recuerda un convenio sobre condiciones colectivas de trabajo en las minas de Real del Monte, en Pachuca en el año de 1875 que suscribieron el primer contrato colectivo de trabajo, la historia del contrato colectivo de trabajo en México no puede ser hasta el año de 1931 ni más pobre ni más breve.

#### Especies del Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, había sido un pacto entre una comunidad obrera y una o varias empresas. En Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, no existió hasta los últimos años, sino-

un tipo de contrato colectivo. En Nueva Zelanda, en Alemania, en México y en España en los años inmediatamente anteriores a la segunda guerra mundial ya es posible distinguir dos figuras diversas que son el contrato Colectivo Ordinario, que rige en empresas determinadas y el Contrato-Ley- o Contrato Colectivo Obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, o bien en todo el país, o bien en una región económica o geográfica.

El Contrato Colectivo Ordinario, fue la solución impuesta por el liberalismo; fue el substituto de la Ley y del reglamento de trabajo, éste contrato rige para una o varias empresas y fue una apreciada conquista de los trabajadores, pero ésto no fue suficiente, ya que el derecho del trabajador del siglo XIX era un derecho individualista y naturalmente su institución básica era el derecho individual de trabajo; pronto se notó que en cada fábrica el problema de un obrero era el problema de todos, es decir, que todos los trabajadores tenían el mismo problema; el derecho del trabajo devino colectivo, por cuanto a organizar las comunidades obreras y les permitió crear su derecho estatutario y la norma que regularía sus relaciones con los empresarios; el Contrato Colectivo Ordinario era un derecho local pues se dictaba para cada unidad obrera. Esto no fue suficiente, porque el problema de los trabajadores de una fábrica era el mismo problema de los obreros de todas las fábricas de la misma industria; la solidaridad obrera se extendía y se vio que la elevación real de las condiciones de vida tenía que ser general y que nada se conseguía con las conquistas parciales en una o varias fábricas; entonces nació la idea del contrato ley o contrato colectivo obligatorio, que debería regir en una industria para todas las empresas que vivieran en una región económica o geográfica; era una nueva transformación del derecho del trabajo, que devenía nacional.

Hoy se puede hablar del tránsito del contrato individual de trabajo al contrato colectivo de empresa o contrato colectivo ordinario y de éste al contrato colectivo de industria o contrato ley, o contrato colectivo obligatorio.

#### IMPORTANCIA Y VENTAJAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo significó un evidente progreso para los trabajadores, pues si el estado no acudía en su ayuda, la asociación profesional proveía en estos pactos el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Pero también vemos que el contrato colectivo de trabajo, produce ventajas para los empresarios, por lo que no es una figura unilateral.



Tenemos que las ventajas para los trabajadores en primer término, la ya señalada del mejoramiento de las condiciones de trabajo en favor de los obreros, en segundo lugar el principio de igualdad que se enuncia en la Ley Constitucional Mexicana diciendo "a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", este principio debe entenderse para todas las condiciones de trabajo, en efecto si se fijaran jornadas distintas o diversos descansos o mayores vacaciones, tendría que modificarse el salario, porque de otra manera no habría la igualdad pedida por la ley, pues quien tiene una jornada de 7 horas, no puede ganar lo mismo que otro obrero con jornada de 8 horas; otro tanto puede afirmarse en las indemnizaciones de mas ventajas económicas que se entreguen a los trabajadores a cambio de su labor ordinaria, finalmente otra ventaja del contrato colectivo es la de permitir la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores como son creación de escuelas, enfermerías, campos de deportes etc. Era imposible que en el contrato individual de trabajo se incluyeran cláusulas relativas a estos servicios, porque no interesaban a cada obrero y porque el patrono no se podía obligar con cada trabajador a sostener una escuela.

Para los patrones que se resistieron muchos años a las demandas obreras, porque el contrato individual les permitía imponer su voluntad también se señalan ventajas, por cuanto creció el movimiento obrero y se multiplicaron las huelgas y conflictos se dieron cuenta de que el contrato colectivo de trabajo producía las siguientes ventajas, en primer lugar la paz en la empresa, el contrato colectivo de trabajo se celebra para un período de tiempo, uno o más años y durante este tiempo no deben surgir conflictos, la asociación profesional obrera adquiere el compromiso de ayudar al mantenimiento de la paz, el principio de igualdad de condiciones de trabajo favorece a los empresarios, porque saben a que atenerse y porque nadie puede exigir mejores condiciones, el contrato ley ayuda a evitar la concurrencia desleal. Muchos patrones del siglo XIX habrían aceptado con gusto los contratos colectivos; pero significaba pagar mejores salarios y eran víctimas de la concurrencia de los patrones que conseguían sustraerse a la obligación, pues bien el contrato ley, ayuda a evitar el inconveniente porque al uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas en una rama industrial, obliga a los empresarios a buscar el triunfo de su producto en los procedimientos técnicos de fabricación.

La importancia del contrato colectivo de trabajo estriba en primer lugar, porque igualó la posición de los trabajadores y del empresario, nos dice el Doctor Mario de la Cueva y que no se cansará de repetir, que el derecho del trabajo es un derecho auténticamente democrático. pues su principio es la igualdad y el respeto al hombre que trabaja. Pero su aspecto principal consiste en el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros; si el contrato individual de trabajo dependiera de la voluntad de las partes que lo celebran y de las disposiciones de la ley, el traba-

jo sería poco menos que una esclavitud; el contrato colectivo, al mejorar las condiciones de vida de los hombres, ha servido para -- dignificar al trabajo; bastaría asomarse a aquellas industrias en que aun priva el contrato individual de trabajo, para convencerse de nuestros asertos.

La función del contrato colectivo de trabajo es triple: Es fuente de derecho, con plena validez y obligatoriedad. Por otra -- parte, sirve el contrato colectivo para concretizar los mandatos -- del derecho del trabajo; las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el contrato colectivo. Finalmente, tiene el contrato colectivo como misión, mejorar, en beneficio de los trabajadores, el derecho legislado y significa una enorme ventaja: Es vehículo de progreso para la clase trabajadora y salva la -- lentitud de la ley. El derecho del trabajo es un derecho vital y -- cambia al variar las condiciones económicas de los pueblos, es un derecho en constante transformación, al que no puede seguir la ley; pues bien, este papel está reservado al contrato colectivo de trabajo; lo que la ley no puede, lo consigue el contrato colectivo, -- fácilmente se amolda a las necesidades del momento, porque puede -- variarse y porque su modificación es sencilla, ya que su vigencia es a corto plazo y porque basta la voluntad de las partes para modificar su contenido.

El contrato colectivo de trabajo, por su parte, completa la obra de la asociación profesional y produce una mayor solidaridad -- entre los trabajadores: El principio de la igualdad de condiciones de trabajo acostumbra a los hombres a estimar que su problema no -- es puramente individual, sino colectivo; en el contrato individual de trabajo obra cada trabajador un poco egoístamente, porque procura las mayores ventajas sin importarle las necesidades de los demás; en la asociación profesional y mediante el contrato colectivo, cambia de actitud el trabajador y procura el bien común. Por estas mismas razones, el contrato colectivo ordinario está perdiendo terreno: El problema actual del derecho del trabajo no es el mejoramiento en las condiciones de trabajo de una comunidad de obreros, -- sino la elevación nacional de la clase trabajadora. Una vez más se ha revelado el derecho mexicano una avanzada para las legislaciones extranjeras, pues el contrato ley permite lograr este anhelo -- nacional. Y es probable que en el futuro, las condiciones de trabajo se regulen mediante contratos nacionales.

#### LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN MEXICO

Los contratos colectivos de trabajo en México son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos mexicanos, y tienen como finalidad coordinar los intereses del capital y del trabajo en la empresa o empresas. La Ley Federal del Trabajo promulgada

en el año de 1931, previene dos sistemas de relación: Los contratos colectivos ordinarios que tienen vigencia en una o varias empresas y los contratos colectivos obligatorios o contratos ley que generalizan y uniforman las condiciones de trabajo en una rama de la industria y dentro de una zona económica que puede ser todo el país, artículos 42, 43 y 56 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La titularidad de los contratos colectivos corresponde a los sindicatos que cuenten con mayoría de trabajadores miembros en la empresa, y su celebración es obligatoria para los patronos, puede imponerse -- por medio de la huelga (artículos 43 y 260 Fracción II). De esencial importancia es que en la teoría y en la práctica mexicana se ha reconocido la extensión obligatoria a terceros de las disposiciones pactadas en los contratos colectivos por sindicatos y patronos, por lo que cada contrato es una verdadera manifestación de derecho autónomo que tiene vigencia incondicionada sobre todos los trabajadores de la empresa sin distinción, sean o no miembros de los sindicatos contratantes (artículo 48, Ley de Trabajo de 1931). Los contratos colectivos mexicanos se conciben como fuentes del derecho autónomo del trabajo y fórmulas adecuadas para encauzar la elaboración democrática de este derecho, el Licenciado Enrique Alvarez del Castillo profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México -- tiene que, son la expresión de la nueva teoría constitucional contemporánea, que confía en los particulares la inmediata y directa ejecución y sus principios. (25)

Por lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, encontramos que la mayoría de los autores y casi todas las doctrinas extranjeras, le dan un tratamiento distinto, no sólo en cuanto a su contenido y substrátum, sino también en cuanto a su denominación.

La doctrina alemana representada por Nipperdey y Kaskel la denominan "Tarif Vertrag", es decir, contrato de tarifa, las corrientes jurídicas francesas lo conocen con el nombre de "Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail", según Paul Pic y en Sudamérica se usan como equivalentes los términos de contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifas.

Por otra parte nos dice Mario de la Cueva, "el término contrato colectivo de trabajo, fue una necesidad en los orígenes de la institución, pero es hoy inadecuado" (26).

Rodolfo A. Nápoli, refiriéndose al problema de terminología -- expresa textualmente que "en un plano de rigurosa técnica jurídica, poco importan sin embargo los términos y definiciones, desde que ellos no son mas que meros recursos que valen solamente para expresar o significar un hecho o una relación". (27)

A pesar de los esfuerzos que se han realizado en el campo --

doctrinal para substituir la denominación de "contrato colectivo", los tratadistas de la materia no han podido introducir un nuevo término que se adapte a la realidad de la institución. El Doctor - Baltazar Cavazos Flores al respecto piensa que en la actualidad la denominación en cuestión es totalmente infortunada y que de acuerdo con la llamada "crisis contractual" en el derecho laboral, el contrato colectivo es cada día menos contrato en virtud de que en muchas ocasiones, para la celebración del mismo, no se requiere el acuerdo de voluntades de patronos y trabajadores, sino que se puede otorgar aun en contra de la voluntad expresa patrono e inclusive en su rebeldía, asimismo y siguiendo las ideas del maestro Mario L. Deveali, piensa que se hace necesaria una nueva denominación que concuerde con los elementos esenciales, de la institución y -- que el concepto que propone y que podría coincidir con las características de la contratación colectiva sería el de "pacto profesional de trabajo" ya que también el término colectivo se presta fácilmente a confusiones, pues colectivo para los efectos de esta -- institución, no quiere decir número, sino interés profesional. (28)

#### CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Todo contrato colectivo de trabajo contempla una doble relación jurídica: Por una parte la que lo vincula en lo individual al patrono con el trabajador y, por la otra, la que une al sindicato con la empresa.

La doctrina mexicana, inspirada normalmente en la producción jurídica del maestro de la Cueva, que sobre el particular sigue los lineamientos de la escuela alemana, acepta generalmente que el contrato colectivo de trabajo se encuentra integrado por tres elementos distintos a saber:

En forma gráfica se pueden representar los elementos del contrato colectivo de la siguiente manera:

	envoltura	Nacimiento art. 386 Duración- art. 391 frac. III Revisión- art. 397 Terminación-art.401
contrato colectivo	elemento normativo art. 393	Monto de los salarios Horas de trabajo. Intensidad y calidad del trabajo Estipulaciones voluntarias
	elemento compulsorio	Cláusula de ingreso-arti. 395 Cláusula de exclusión-art.396 Reglamento interior de trabajo. arts. 422 a 425.

La primera vinculación se encuentra integrada por las relaciones derivadas de los contratos particulares, que como se ha manifestado constituyen la esencia del contrato colectivo y la segunda, en todo el clausulado referente a los aspectos formales del contrato y a los medios necesarios para garantizar el cumplimiento de las relaciones individuales. Tenemos que los tres elementos del contrato colectivo de trabajo son: a) La envoltura; b) El elemento normativo, c) El elemento obligatorio.

a) La envoltura, según hemos dicho se encuentra en todas las cláusulas que constituyen el aspecto externo del contrato y su forma de vida; en ellas se reglamenta su nacimiento, duración, modificación o revisión y terminación. No por ser formal el contenido del elemento envoltura deja de tener vital importancia, pues resulta de gran interés no sólo desde el punto de vista teórico sino también desde un plano eminentemente práctico conocer como nace a la vida jurídica el contrato colectivo de trabajo. De acuerdo con nuestra legislación en vigor, para que a un patrono se le pueda obligar a firmar un contrato colectivo de trabajo, se requiere que cuando menos tenga a dos trabajadores que pertenezcan al sindicato que solicita la titulación del contrato.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece que todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite un contrato colectivo). Como el precepto en cuestión habla de trabajadores en plural, se debe interpretar que basta cuando menos que existan dos trabajadores sindicalizados para que se pueda obligar al patrono a firmar un contrato colectivo por la vía ordinaria.

Por la vía de huelga también procede la firma del contrato colectivo, artículos 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, sólo que, se requiere que el sindicato emplazante cubra, además de los requisitos de fondo y de forma previsto en la ley, el requisito de mayoría, pues en caso de que no exista la mitad mas uno de los trabajadores que estén por el contrato, la huelga deberá ser declarada inexistente y, en consecuencia resultaría improcedente la solicitud de firma del contrato.

Es decir que un sindicato que opte por la firma de un contrato colectivo de trabajo tiene dos caminos para seguir: El de vía ordinaria, si tiene cuando menos a dos trabajadores sindicalizados o el de huelga, cuando represente a la mayoría de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa a la que se solicita la firma del contrato. En cuanto a las formalidades de "nacimiento", el contrato colectivo deberá otorgarse por escrito y por triplicado, con el objeto de que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el otro se deposite, para que surta sus efectos como tal, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o en su defecto, ante la autoridad Municipal respectiva.

Respecto al nacimiento del contrato colectivo de trabajo de acuerdo con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, se hace obligatorio para los patronos la firma del contrato colectivo si la solicitud en cuestión se ajusta a lo previsto en este artículo, es decir que dicho precepto determina la obligación patronal de celebrar con el sindicato solicitante un contrato colectivo, asimismo se impone a los patronos dicha obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto.

También en cuanto al nacimiento del contrato podemos agregar que de acuerdo con el artículo 386 de la Ley Federal, el contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Lo importante del concepto que antecede es que el pacto profesional de trabajo sólo puede celebrarse por parte de los trabajadores, por uno o varios sindicatos obreros, es decir, se requiere de una asociación profesional; en cambio desde el punto de vista del capital, el pacto puede ser suscrito por un patrono, por varios patronos, por un sindicato patronal o por varios sindicatos de empresarios.

La duración forma parte de la envoltura del convenio o pacto, siempre y cuando en el mismo se fije un período mínimo de vigencia ya que en tal caso, durante dicho plazo no es factible que se modifiquen las estipulaciones pactadas. El artículo 397 de la Ley de la Materia también prevee que el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo fijo, por tiempo indefinido o para obra determinada.

La revisión del contrato colectivo que también forma parte de la envoltura, puede ser de dos clases: Voluntaria u obligatoria. La revisión voluntaria lógicamente en cualquier tiempo y lugar si las partes están de acuerdo en revisar el contrato. La revisión obligatoria es procedente cada dos años a moción de cualquiera de las partes, siempre y cuando lo soliciten cuando menos con 60 días de anticipación a la fecha del vencimiento del contrato y tendrá que sujetarse a ciertos requisitos de ley.

Finalmente y por lo que toca a la terminación, el artículo 401 de nuestra Ley Laboral, establece que el contrato colectivo puede terminar por mutuo consentimiento, por las causas estipuladas precisamente en el contrato, por el vencimiento del plazo fijado o por la terminación de la obra para la que fue contratado el trabajo, en estos casos estamos frente a la terminación normal de las relaciones individuales que traen como consecuencia la imposibilidad y aplicación del contrato, también pueden existir causas extraordinarias que provoquen la terminación del contrato, como el caso fortuito o fuerza mayor, el cierre total de la empresa, el agotamiento de la materia prima o la incapacidad física o mental del patrono que -

impida la continuación de la relación del trabajo.

b) Del elemento normativo podemos decir, que, constituye el -desiderátum del pacto profesional del trabajo y comprende las condiciones mismas del trabajo de la empresa, el artículo 391 de la -Ley Federal del Trabajo nos da la pauta del contenido del convenio colectivo al establecer que el mismo debe de integrarse con el monto de salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del mismo, descansos y vacaciones y todas las demás estipulaciones que sean convenidas por las partes.

c) En lo concerniente al llamado elemento obligatorio, que es en donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar -el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensamos que la denominación del mismo puede fácilmente conducir a suponer que todos los demás elementos del contrato no son "obligatorios" siendo que todas las cláusulas que lo integran, bien sean de la envoltura o del elemento normativo, son obligatorias para las partes -- que lo han celebrado.

Por lo tanto el Dr. Baltasar Cavazos Flores, propone, que -de seguirse esta clasificación de filiación alemana, y atendiendo la finalidad de este elemento, se le denomine compulsorio en lugar de obligatorio. Este elemento consta de las mal llamadas cláusulas de exclusión de ingreso, de separación y del reglamento interior -de trabajo. Por vía de aclaración y con objeto de que se pueda fijar un criterio sobre el particular es conveniente hacer notar que varios estudiosos del derecho laboral, entre los que se cuenta al maestro Zepeda Villarreal, opinan que el reglamento interior de -- trabajo no forma parte del contrato colectivo y, consecuentemente tampoco integra su elemento "obligatorio". Por mi parte, dice el -Dr. Cavazos Flores coincido con dicha opinión, ya que es indudable que el reglamento interior puede existir con independencia absoluta del contrato colectivo, es decir, que se puede dar el caso de -que exista un reglamento interior de trabajo sin contrato colectivo y a la inversa, no obstante lo anterior y por considerar que aun que el reglamento no integra el contrato colectivo sí facilita la aplicación y el cumplimiento de su "núcleo" o elemento normativo.

Cuando se habló de las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, se dijo que se encontraban mal denominadas, dicha -afirmación obedece a que gramaticamente, la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia en virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación. La cláusula de exclusión de ingreso que en Dr. Baltasar Cavazos Flores se limita a denominarla de ingreso, cabe decir que es la que obliga al patrono a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados o a trabajadores miembros de una agrupación determinada, su efecto principal consiste en li-

mitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal. (29)

#### REPERCUSIONES SOCIALES Y ECONOMICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los contratos colectivos de trabajo tienden normalmente a rebasar la esfera jurídica dentro de la cual nacen, para proyectarse social y económicamente con las relaciones humanas.

C. Wilson Randle en su libro (el contrato colectivo de trabajo expresa "que en las relaciones industriales, lo único más importante que el contrato mismo es su administración. Los adelantos en la contratación colectiva no se miden por la simple firma de un contrato. Mas bien se miden por las relaciones humanas fundamentales que se van desarrollando en la interpretación y administración del contrato colectivo de trabajo... Por lo tanto, la clave del -- buen éxito en asuntos de trabajo se encuentra no tanto en el contrato mismo sino en la forma como las partes lo aprovechan y como se sujetan a sus estipulaciones") (30).

Al respecto el Dr. B. Cavazos Flores nos dice que el contrato colectivo de trabajo reviste especial importancia no sólo desde un punto de vista jurídico sino también desde un punto de vista social y económico. Ahora bien para que los efectos del contrato colectivo sean eficaces, se requiere que dicho instrumento no sea -- considerado como una pesadilla periódica sino que se hace indispensable que patronos y trabajadores estudien detenidamente su clausu lado con el propósito de que pueda ser debidamente aplicable en ca da caso. Para lograr tal finalidad, es conveniente que el contrato colectivo sea conocido por todas las personas que tienen ocasión de aplicarlo, con el objeto de que, durante su vigencia se vallan anotando las observaciones que se estimen pertinentes. Randle expresa en su obra citada, que no basta que se den a conocer las estipulaciones pactadas sino que; es indispensable que los trabajado res sientan que se ha llegado conjuntamente a un arreglo satiscato rio; que el contrato anuncia una nueva era de relaciones mutuamente prometedoras y que no constituye una victoria ni para unos ni para otros. Los contratantes deben quedar convencidos, intelectual y sentimentalmente, de las ventajas de la comprensión y la colabo ración, en contraste con la incomprensión y el conflicto. No es ta rea fácil crear este estado inactivo, las emociones son tenaces y no existe ningún camino fácil que lleve a su dominio".

Es decir que cuando se ha celebrado un contrato colectivo de trabajo, ninguna de las partes debe jactarse de lo que obtuvo, debe tratar de armonizar los intereses del capital y del trabajo para que el contrato cumpla realmente con su verdadera finalidad.--



Para lograr que el contrato colectivo sea un instrumento de paz y progreso en las empresas, el Dr. Baltasar Cavazos aconseja que en él se introduzcan las llamadas técnicas de administración, como - las relativas a la selección de personal, calificación de méritos, análisis y valuación de puestos, que ponen al servicio del hombre la tecnología necesaria para que las empresas alcancen su verdadero perfeccionamiento. La técnica de selección de personal, en relación con la adecuada aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso, permitirá un personal mejor calificado; la de análisis y valuación de puestos permitirán que cada trabajador sea colocado en el trabajo que verdaderamente le corresponda y la calificación de méritos se traducirá en un avalúo del capital humano, que en muchos casos, es más importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrado.

En virtud de estas técnicas, el contrato colectivo de trabajo se encauzará sin desviaciones que impidan el desarrollo normal de las empresas y que retrasen el logro de los fines de la -- economía nacional, que exige que el producto elaborado se verifique con la abundancia proporcional a las necesidades de la población y de acuerdo con la potencialidad económica de los consumidores. La aplicación de estas técnicas evitará que el contrato colectivo de trabajo se transforme en un instrumento de lucha que desconozca las realidades y los intereses de las empresas e impedirá que los contratos se discutan, se celebren y se firmen en un ambiente hostil que les sea adverso y que generalmente tiene como antecedente el descontento de los trabajadores y la desorientación patronal ante las peticiones que se les reclaman con emplazamiento de huelga.

"Un contrato colectivo de trabajo que ignore las técnicas de administración se convierte en una institución que agriará -- irremediamente las relaciones obrero patronales en detrimento de la industrialización y constituirá un lastre que impida la evolución natural del derecho del trabajo, acorde con los modernos -- lineamientos de la justicia social". (31)

Las repercusiones económicas de los contratos colectivos -- se puede decir que gracias a ellos, se ha logrado que los trabajadores se encuentren en posibilidad de mejorar periódicamente sus condiciones de trabajo; su importancia en las empresas ha sido -- tal que inclusive, así como el contrato individual tiende a evolucionar y a convertirse en contrato colectivo, éste en su constante perfeccionamiento tiende a evolucionar y a transformarse en -- CONTRATO-LEY.

#### EL LLAMADO CONTRATO-LEY

El contrato colectivo obligatorio como le llamaba nuestra-

antigua ley de 1931, es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo, nace de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios, su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios. El llamado contrato-ley de carácter obligatorio que, en lo sucesivo, representará intereses de industria. En nuestra anterior legislación tal denominación de contrato ley no había sido adoptada únicamente se hablaba de que el contrato colectivo podía convertirse en obligatorio, para que un contrato colectivo de trabajo llegará a ser de observancia obligatoria, se requiere que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria y de una determinada región, siempre y cuando así se estableciera por decreto que para ello hubiera expedido el ejecutivo federal.

Ante tal eventualidad el Contrato colectivo ordinario, que representa intereses de empresa, ha evolucionado hacia el llamado contrato ley de carácter obligatorio, que es lo mismo que contrato colectivo obligatorio. En nuestra actual legislación se define el contrato ley de la siguiente forma; artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo. 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 debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el Territorio Nacional.

La innovación del precepto consiste únicamente en denominar contrato-ley al antiguo contrato colectivo obligatorio, nombre éste que era usado en la legislación, a pesar de que en la práctica se llamara contrato ley, El Dr. B. Cavazos Flores hace las siguientes objeciones al contrato-ley y dice que en esta clase de "contratos" el principio de la autonomía de la voluntad deja de tener aplicación en beneficio de la intención mayoritaria de las partes que lo celebran. Es posible, inclusive, que el contrato colectivo obligatorio se extienda a un sector de trabajadores y de patrones que constituyan una empresa específica ajena a la voluntad de las dos terceras partes de patrones y trabajadores sindicalizados en una rama de la industria en una región determinada, en este caso aun en contra la manifestación de voluntad de los patrones y trabajadores que forman la empresa en cuestión. El contrato-ley tiene aplicación en sus relaciones laborales. En tal virtud el llamado Contrato-ley no tiene absolutamente nada de contrato. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del poder Legislativo.

En realidad, podemos concluir que, derivada esta institución de un acuerdo de voluntades mayoritarias, en todo caso podría sostenerse que mas que un contrato es un convenio, pues sabido es que, si bien es cierto que todo contrato es un convenio, no todo convenio es un contrato.

El nacimiento del contrato ley está, como todas las instituciones jurídicas, sujeto a requisitos de fondo y de forma como son: 1º) la existencia previa de un contrato colectivo de trabajo; 2º) - celebrado por las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados; 3º) de una rama de la industria y 4º) de una región determinada.

Para que exista el contrato colectivo no es necesario que previamente se den los contratos individuales, ya que éstos pueden formarse simultáneamente con aquel, pero, para que exista el contrato ley se requiere, necesariamente que exista previamente los contratos colectivos de trabajo. En cuanto al requisito de que el contrato debe ser celebrado por las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados, no se exige la sindicalización de los patronos, ya que dicho contrato puede ser celebrado por un solo patrono o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales.

En cuanto a los requisitos de forma se exige: a) Debe ser demandado por parte legítima ante la Secretaría del Trabajo b) Dicha demanda debe ser solicitada por 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 mas zonas económicas que abarque una o mas de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional c) La Secretaría debe cerciorarse de que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión, ya que, en caso contrario, debe desecharse d) Debe publicarse la solicitud en el Diario Oficial de la Federación, - abriéndose un plazo de 15 días para una posible oposición, la cual se debe desahogar sumárisimamente en una audiencia y, posteriormente se debe emitir un dictámen. La oposición desde luego debe estar fundada y motivada y ser presentada por parte legítima. e) El Poder Ejecutivo expedirá, en su caso, un Decreto de obligatoriedad de los contratos colectivos si se reúnen los requisitos para que dichos contratos sean elevados a la categoría de obligatorios.

En cuanto a su duración, el contrato ley es siempre por tiempo fijo y, por disposición expresa de la ley artículo 412 fracción III de la ley de la materia, su plazo no puede exceder de dos años. Para que opere la prórroga del contrato ley, se requiere que los trabajadores o patronos no hayan manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato o que no hubieren solicitado su revisión. - En estos casos, la prórroga es automática y no necesita una nueva intervención del poder ejecutivo. (32)

Para la revisión del contrato, se exige que las partes se pongan de acuerdo sobre el particular y, en tal caso puede tener lugar en cualquier tiempo, siempre y cuando existan condiciones -- que lo justifiquen.

En la actualidad, tanto para la formación del contrato como para su revisión, se sigue el sistema de convención ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La terminación del contrato colectivo obligatorio o contrato ley no implica necesariamente la terminación de los contratos colectivos que le dieron origen, ya que éstos pueden continuar regulando las condiciones de trabajo -- pactadas entre obreros y patronos.

Para que se de por terminado el contrato ley, se requiere -- que se solicite su terminación con 90 días de anticipación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes que representan las mayorías señaladas en el artículo 406 de la Ley de la materia -- o que en la revisión del contrato no se pueda lograr un entendimiento entre los patronos y trabajadores.

En cuanto a la validez de este contrato, se ha dicho que es anticonstitucional por tres motivos a saber: 1°) Por su extensión a todos los trabajadores y patronos de una rama industrial 2°) Por la invasión de las relaciones entre los poderes Federales y Locales y 3°) En cuanto a la facultad atribuida al Presidente de la República para declararlo obligatorio.

Respecto a su validez de la extensión del contrato a todos los trabajadores y patronos de una rama industrial, estima el Dr. B. Cavazos Flores que no es anticonstitucional en virtud de que el derecho del trabajo tiende a universalizarla; desea que el trabajador sea tratado igualmente en cualquier lugar en que se encuentra, debido a que el Derecho laboral protege no a un trabajador ni a un grupo de trabajadores, sino al hombre que trabaja. Por lo que hace a la intervención del Presidente de la República también se justifica, toda vez que dicha autoridad se limita simplemente a juzgar la oportunidad de la medida, sin crear el derecho, sino mas bien ratificándolo. Pero, aun suponiendo que el presidente creara el derecho tampoco sería anticonstitucional en virtud del sistema de frenos y contrapesos en que viven, en que los poderes de la Federación realizan incorporaciones en el campo de aplicación de los -- otros poderes, sin embargo, el maestro Cavazos Flores piensa que -- dicha actuación presidencial no puede reputarse anticonstitucional, tampoco es sin embargo, la más idónea, ya que se pasa por alto al Secretario del Trabajo y Previsión Social, que sería, en última -- instancia el encargado de ratificar el Derecho.

Pero como no es materia de este trabajo estudiar la constitucionalidad de este contrato, sino enfocar el estudio a la conve

niencia del contrato colectivo obligatorio o contrato ley en nuestro medio y en su caso señalar algunas fórmulas que pudieran servir para dar agilidad al sistema legal, vemos entonces cómo el contrato colectivo obligatorio tiende a unificar, no sólo las condiciones en que se va a prestar el trabajo, lo que significa una garantía para la clase trabajadora, que no se verá expuesta a condiciones excesivamente fastigosas o violentas en el ejercicio de su trabajo, sino también habrá de unificar el costo general de la mano de obra, al señalar la obligación de cumplir iguales prestaciones para todos los empresarios de la rama industrial, con lo cual también significa una defensa para los patronos, quienes al agruparse en asociaciones patronales para la defensa de sus intereses comunes y al plantear un frente único de resistencia a las demandas de los trabajadores, también aseguran un equilibrio en la relación obrero-patronal, ya que las obligaciones económicas que acepte serán como producto de un estudio conjunto de todos los afectados, a base de prestaciones equilibradas, que le permitan concurrir al mercado sin la sobra de una competencia desleal basada en el abaratamiento indebido en el costo de la mano de obra. Por su parte el Estado elabora sus estudios económicos, relacionados con el alza en el costo general de la vida, cuando contempla solo cada dos años un aumento genérico y masivo en las diversas ramas industriales.

Es preocupación especial para el Estado, el tratar de resolver el problema salarial, puesto que no se le oculta que una política de altos salarios si se encuentra correctamente planeada, se presume que habrá de provocar un incremento en el desarrollo económico del País, ya que al aumentarse la capacidad de consumo del sector de población a que se refiere la clase trabajadora, aumentará también la demanda de bienes y servicios, beneficiándose, como antes se indica el desarrollo económico del país.

La intención legislativa queda patentizada en las recientes reformas al salario mínimo consignadas en el capítulo respectivo de la Ley Federal del Trabajo, y es indudable que el legislador al consignar la conveniencia de que el Estado fije salarios mínimos profesionales en forma imperativa, aun cuando en tal forma no resulte un producto de la voluntad de las partes, a pesar de que por ser el contrato de trabajo un pacto bilateral y sinalagmático, -- prefiere por ello evitar el acto imperativo del Estado, cuando exista en la zona respectiva un contrato colectivo de trabajo aplicable a la mayoría de los trabajadores de la profesión u oficio de que se trate, a fin de que el principio de libertad contractual no quede afectado totalmente mediante una continua e incisiva intervención del Estado.

Nuestra conclusión es que si la intención del Estado Mexicano, preconizado en los preceptos legales correspondientes, resulta

necesario estimular la implantación de los contratos colectivos, -  
únicos que pueden evitar la fijación imperativa de los salarios mí-  
nimos profesionales.

Respecto a los comentarios que hace el Dr. de la Cueva en -  
su imprescindible libro de consulta relativo al Derecho Mexicano -  
del Trabajo, al referirse a los contratos colectivos obligatorios-  
señala como nuestra Ley Federal del Trabajo se inspiró, al referir  
se a los contratos colectivos obligatorios, en las legislaciones -  
de Australia y de Nueva Zelandia, así como principalmente en la le-  
gislación de Weimar, Alemania iniciada en 1918, aceptada en la - -  
Constitución de 1919 y perfeccionada en reformas posteriores que -  
han sido recogidas por la ley vigente. En aquellas legislaciones -  
como en la nuestra, suponen, para la existencia del contrato ley, -  
la previa concertación de un contrato colectivo suscrito por mayo-  
ría de trabajadores sindicalizados y de patronos y basta que se --  
llenen los requisitos señalados en la ley para que sea decretada -  
su obligatoriedad a consideración del Estado.

Por todo lo expuesto en el presente trabajo queda expresada  
la conveniencia de proliferar la implantación de los contratos co-  
lectivos de carácter obligatorio en nuestro País. (33)

## C A P I T U L O   I I I

### LA RELACION LABORAL

#### SU NECESARIA DISTINCION CON EL CONTRATO DE TRABAJO

La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios.

Podemos iniciar este estudio breve, a partir de la Constitución alemana de Weimar. El tratadista Eric Miltor, profesor alemán ante la dificultad para explicar la relación de trabajo por la figura del contrato; analizó la ejecución de la relación de trabajo, su formación y la manera como se preparaba y determinaba su contenido y concluyó diciendo que la relación de trabajo estaba perdiendo su naturaleza de contrato. La doctrina ha seguido con dificultad sus enseñanzas y lentamente va haciendo concesiones. En los últimos tiempos, al precisarse la naturaleza del derecho del trabajo, se ha buscado la razón esencial de la diferencia, o si se quiere del tránsito, del contrato a la relación de trabajo, pensaba como una figura autónoma. Entonces tenemos que la relación de trabajo frente al contrato es una figura autónoma. (34)

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: En consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en ésta la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. (35)

#### ORIGENES DE DISTINCION ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

La escuela alemana fracasó en sus intentos por buscar la naturaleza de la relación de trabajo dentro de los lineamientos del derecho civil o sea de los contratos en general.

Aparentemente sería fácil encontrar el concepto de relación individual de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 la define tanto como relación de trabajo y como contrato de tra

bajo al decir: se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. (36)

Pero el derecho del trabajo es un derecho inconcluso o bien es un derecho en formación. Lo universal en el derecho del trabajo -- son sus fundamentos y sus propósitos, pero en algunos de sus aspectos está todavía en lucha con el Derecho Civil. El ámbito personal de vigencia del derecho del trabajo está aún en discusión, existen actividades que pertenecen al derecho del trabajo pero hay otras -- que son inciertas que las regula aun el derecho civil y en consecuencia sus efectos no son siempre los mismos.

En aquellas ramas del trabajo en las cuales la aplicación -- del derecho del trabajo, ha alcanzado lo que podríamos llamar su -- máximo desarrollo aparece la Ley con sus mejores caracteres, pero en cambio cuando el derecho del trabajo empieza a extenderse a -- otras actividades sus caracteres son diferentes, en el primer caso el derecho del trabajo vive en plenitud pero en el segundo caso va formándose y tiene que admitir necesariamente su imperfección y -- conceder al derecho civil lo que le niega en el primero de los supuestos. Por esto es que, la relación de trabajo no presente siempre los mismos caracteres ni en cuanto a su formación, ni por cuanto a su contenido y efectos se refiere, de tal manera que aun es -- difícil crear un tipo único de relación laboral.

Conforme al artículo 1794 del Código Civil, para la existencia de un contrato se requiere consentimiento y objeto que pueda -- ser materia de contrato. (37)

Artículo 1796 Código Civil. Los contratos se perfeccionan -- por mero consentimiento de las partes y desde ese momento se encuentran las partes obligadas al cumplimiento de lo pactado. El -- perfeccionamiento del contrato determina aplicación integral del -- Derecho Civil, a la relación jurídica creada y en caso de incumplimiento existe de inmediato la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, ésto es por el sólo hecho del perfeccionamiento del contrato que quedan definitivamente fijadas las obligaciones de las -- partes y sin que se necesite ningún hecho posterior para la existencia de esas obligaciones.

En la relación de trabajo no ocurre lo mismo, porque los -- efectos fundamentales del derecho del trabajo empiezan a producirse, a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación



de servicios. El derecho del trabajo ya vimos que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es en razón de ello que impone al patrono cargos y obligaciones.

Entonces tenemos que lo fundamental en el contrato de trabajo, no es el acuerdo de voluntades que inclusive puede faltar, sino la pura relación de trabajo. El Maestro Mario de la Cueva nos da su concepto de relación de trabajo de la siguiente manera: La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio.

Asimismo nos dice que esta idea de la relación de trabajo produce la plena autonomía del derecho del trabajo. En efecto, el derecho civil de las obligaciones y de los contratos, está subordinado en su aplicación a la voluntad de los particulares, en tanto la aplicación del derecho del trabajo depende de un hecho, cualquiera haya sido la voluntad del trabajador y del patrono y nos seña la que, en el artículo 21 de la nueva Ley Federal del Trabajo según el cual, "se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe" esta presunción nos dice puede destruirse únicamente demostrando la inexistencia de la relación o en su caso probando la existencia de una relación de derecho civil, esta es una presunción iuris tantum. Pero, si a la prueba de la prestación de un servicio personal agregamos una prueba de la existencia de un vínculo de subordinación, la presunción derivada del artículo 21 se transforma en una presunción jure et de iure, transformación que, a su vez, da la consideración de que el derecho del trabajo es imperativo y que, en tal virtud, la voluntad de los particulares no puede evitar su aplicación, de tal manera que ahí donde exista la prestación de un servicio personal subordinado habrá que aplicar el derecho del trabajo, cualquiera hubiere sido la voluntad de las partes al convenir en la prestación del servicio.

"Por lo tanto y a través de lo expresado por Juan de Hinojosa Ferrer al citar el artículo 3° de la Ley Española sobre contrato de trabajo de 1931, sostiene que cualquiera que invoque excepciones como trabajos de carácter familiar o servicios amistosos benévolo y de buena vecindad; deberá probar la índole de éstos". (38)

Si se demostrara existencia de un vínculo de subordinación en la prestación del servicio será inútil alegar la existencia de un contrato de derecho civil, porque si así fuera éste deja de tener existencia quedando substituido por una relación de trabajo. El derecho del trabajo dejaría de ser imperativo si un patrono y un trabajador pactaren que sus relaciones deben juzgarse como una-

relación de derecho civil, de donde resulta errónea pretender juzgar la naturaleza de una relación con lo que las partes hubieran pactado. Concluyendo que el derecho del trabajo, propiamente solo comienza a regir, a partir del momento en que se inicia la prestación del servicio.

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades y la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones derivadas de la prestación de un servicio personal. Es muy importante conocer qué papel desempeña el acuerdo de voluntades, asimismo saber qué valor tiene en nuestro derecho la relación de trabajo sin la concurrencia de voluntades ya sea del patrón o del trabajador.

Si consultamos con nuestra Constitución en su artículo 5º -previene que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, este artículo forma parte de los derechos del hombre, desconocerlo significa transformar al hombre en esclavo.

En segundo término veremos las dificultades que presenta la concurrencia de la voluntad del patrono en la relación de trabajo. Vemos que en algunas actividades, la voluntad del patrono concurre a la relación de trabajo, en otras esa voluntad es solamente un supuesto jurídico y finalmente en la gran industria, la voluntad del patrono no concurre a la formación de la relación de trabajo. Varios autores entre ellos Salandra, cita el Dr. de la Cueva, sostiene que el contrato de trabajo en la gran industria debe ser colocado entre los contratos de adhesión, pero la naturaleza jurídica de estos contratos está en discusión y también hay otros autores que sostienen que estos llamados contratos de adhesión en realidad no son contratos y nos sigue diciendo el Dr. de la Cueva que nuestro derecho mexicano del trabajo, mediante un análisis -- del origen de la relación de trabajo puede aceptarse o no la concurrencia de las voluntades en la formación de la relación de trabajo. En nuestro derecho con la llamada cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical, se ha venido creando una situación, en virtud de la cual la voluntad del patrono es necesaria para la formación de la relación de trabajo y aun puede estar en contra de la voluntad del patrono, sin embargo hay relación de trabajo.

Para juzgar la naturaleza de una institución jurídica compleja debe atenderse no a los restos de una vieja situación que va dejando de tener aplicación, sino a la nueva realidad que se está imponiendo y finalmente la objeción solo podrá llevar a la conclusión de que para la existencia de la relación de trabajo, existen unos casos el acuerdo de voluntades, en tanto en otros no existe ni es necesario.

El error principal de las críticas a la doctrina de la relación de trabajo, es no juzgar el problema en su integridad, por

que no se sostiene que la relación de trabajo nunca tiene origen contractual, sino que no siempre tiene origen contractual, la conclusión es la siguiente: El ingreso del trabajador en la empresa - cualquiera que sea su causa, determina la aplicación del derecho del trabajo a la relación jurídica creada, el ingreso puede ser -- por enr lamiento o enganche o bien por la prestación de un servicio personal con vínculo de subordinación, cualquiera sea su origen, determina la aplicación del derecho de trabajo. Con esto se de muestra que la relación de trabajo no siempre procede de un acuerdo de voluntades.

Esta situación se presenta claramente, en la actualidad en el contrato colectivo del trabajo, en el que se ha suprimido definitivamente toda discusión individual, por que el contrato colectivo mexicano contiene una reglamentación, mas minuciosa que la ley, de las condiciones en que deba prestarse el servicio y hace inútil toda discusión respecto a cada caso individual.

El contenido de la relación de trabajo no depende de la voluntad del patrono y trabajador, es el carácter dinámico de la relación, carácter que deriva de la misma naturaleza del derecho del trabajo. El derecho del trabajo es un mínimo de garantías llamado a desarrollarse, la función que el derecho del trabajo desempeña - con relación a la clase trabajadora corresponde al enrolamiento o enganche respecto a cada trabajador o sea es<sup>1</sup> el acto que señala - el punto de partida para una serie de relaciones que habrán de irse modificando constantemente. Lo que en realidad ocurre es que el enganche o enrolamiento de un trabajador en una negociación produce el efecto de que se vaya aplicando al trabajador un estatuto dinámico o que el enganche sea la base para que el trabajador vaya - mejorando constantemente su posición dentro de la empresa.

Concluyendo.- La naturaleza de la relación individual de trabajo depende de la idea que se tenga del derecho del trabajo.

PRIMERO.- La relación individual de trabajo goza de plena - autonomía frente a los contratos de derecho civil porque está regida por un estatuto autónomo y porque ninguno de los contratos de - derecho civil es apto para explicarlo.

SEGUNDO.- Hay que distinguir la diferencia entre contrato - de trabajo que es el acuerdo de voluntades y la relación individual de trabajo que es el conjunto de derechos y obligaciones derivados del simple hecho de la prestación del servicio.

TERCERO.- Para la existencia de la relación individual de - trabajo es indispensable la voluntad del trabajador no así la del patron.

CUARTO.- Lo que importa en la relación individual de traba-

jo es el hecho mismo de la prestación de un servicio el cual determina por sí solo la aplicación del derecho del trabajo cualquiera que haya sido la voluntad de las partes.

QUINTO.- En la ley mexicana el término contrato de trabajo tiene doble acepción como acuerdo de voluntades y relación de trabajo.

SEXTO.- El origen de la relación de trabajo va perdiendo el carácter contractual que tuvo en el pasado y actualmente solo se da el acuerdo de voluntades en las relaciones obrero patronales de menor categoría. La noción del contrato como origen de la relación de trabajo debe sustituirse por la de enrolamiento o enganche.

SEPTIMO.- El contenido de la relación individual de trabajo a medida que se generalizan los contratos de trabajo no depende de las voluntades de trabajador y patron.

OCTAVO.- La relación de trabajo es un contrato realidad por que existe independientemente de las voluntades entre trabajador y patrón, con las limitaciones únicamente que impone la ley. Es además un contrato dinámico en cuanto está sujeto a todos los cambios del derecho del trabajo.

NOVENO.- Sería preferible hablar de relación individual de trabajo, porque puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, y cuando existe un simple enrolamiento o enganche, pero la divulgación del término contrato individual de trabajo impide la introducción de uno nuevo. Por lo tanto en derecho mexicano se habla de relación individual de trabajo en su doble --acepción:-- Como acuerdo de voluntades y como relación de trabajo.

Por otra parte, la relación de trabajo, al decir de la mayoría de los tratadistas del derecho laboral, debe ser sinalagmática, es decir que supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso, porque la retribución convenida forma parte de su propia esencia; es conmutativo porque las partes conocen en principio todas sus obligaciones y posibilidades y es de tracto sucesivo en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no se terminan en el acto mismo de su celebración. (39)

El Dr. Baltasar Cavazos Flores nos señala, que conocidos ya los elementos substanciales de la relación de trabajo, todavía cabe, sin embargo la siguiente pregunta: En qué consiste pues, la diferencia entre el contrato de trabajo y relación de trabajo, si, de acuerdo con lo expresado, en ambos extremos la subordinación --constituye un elemento esencial?.

Para poder diferenciar con toda claridad el contrato de la relación de trabajo, es necesario atender al momento mismo de su -

nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo surge en el momento en que se inicia la prestación del servicio.

En consecuencia, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, pues muy bien puede darse el caso de que celebrado un contrato, con todas sus formalidades, por razones posteriores a su celebración, el servicio nunca llegue a realizarse. En estas circunstancias, el contrato existe sin la relación, ya que ésta no surge hasta el instante en que se empieza a prestar el servicio.

Ahora bien ¿Podrá existir la relación de trabajo sin el contrato laboral? La respuesta, de acuerdo con nuestra legislación de trabajo tiene que ser negativa, en virtud de que por una parte la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón y por otra, porque entre toda persona que presta un servicio personal y la que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo. Así pues, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, pero ésta no puede existir sin el contrato laboral, -- pues en el peor de los casos, al formarse la relación de trabajo -- porque se inicia la prestación del servicio contratado, automáticamente se da nacimiento a un contrato de trabajo en forma verbal.

En consecuencia podemos afirmar que mas que el contrato de trabajo lo que importa es la vinculación de patronos y trabajadores es la relación laboral. Sin embargo lo anterior no quiere decir que la simple celebración del contrato de trabajo carezca de relevancia jurídica, pues en el caso de que las partes concierten un contrato y posteriormente el servicio nunca se llegue a prestar, la parte que se sienta afectada por el incumplimiento de lo pactado tiene el derecho a que se le cubran los daños y perjuicios que por tal concepto se le ocasionen. (40)

Krotoschin afirma sobre el particular, "que la tendencia a sustituir la figura del contrato de trabajo por la de la relación de trabajo, no es ajena, en su origen a la tendencia a sustituir el contrato por la institución", por ello sostiene que por relación de trabajo en sentido específico, se entiende, en oposición al contrato, aquella situación jurídica que se basa únicamente en el hecho objetivo de la incorporación a la empresa. (41)

#### EL TRABAJO SUBORDINADO

Entre los elementos de la relación individual de trabajo, tenemos que la subordinación es el elemento diferenciador o característico de la relación individual de trabajo.

La doctrina contemporánea hace referencia constante a la su**bd**ordinación del trabajador al patrono y encuentra en ella el elemento característico de la relación individual del trabajo.

En la exposición de motivos de la iniciativa de la nueva -- Ley Federal del Trabajo enviada al H. Congreso de la Unión por el entonces presidente constitucional de México Lic. Gustavo Díaz Ordaz el nueve de diciembre de mil novecientos sesenta y ocho, refiriéndose concretamente a la relación y contrato de trabajo, nos da la siguiente explicación "no corresponde a la ley decidir las con**tro**versias doctrinales", por lo que se considera conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente el acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. (42)

El Dr. Mario de la Cueva en su multicitada obra, al referir se a los elementos que caracterizan y distinguen a la relación de trabajo de cualquier otra relación de naturaleza jurídica, expone que en principio, la jurisprudencia de nuestro mas alto tribunal se inclinaba por la idea de la dependencia económica o bien por el criterio de la dirección técnica.

Sin embargo, como ya se ha visto, dichos elementos no individualizan por sí solos al contrato de trabajo ni a la relación de trabajo, en virtud de que solo son sintomáticos, es decir que pueden darse o no darse, con independencia de la relación o del contrato. No obstante el Dr. de la Cueva acepta estas ideas, al expresar que, la dependencia económica no excluye la posibilidad de que una persona esté en relaciones de trabajo simultáneamente con dos o mas patronos y al sostener que, a medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección desaparece paulatinamente.

Para apoyar dichos conceptos el maestro de la Cueva cita a la teoría de Jacobi, cuyas ideas fueron recogidas por el Tratado de Diritto del Lavoro de U. Borsi y F. Pergolesi "El elemento fundamental constitutivo del contrato individual de trabajo es la su**bd**ordinación o dependencia personal del trabajador al patrono. Es conveniente... rechazar la noción de dependencia económica", pues si bien "es cierto que se presenta en la generalidad de los casos, también lo es que constituye una relación económica pre**ju**ridica". La dependencia en sentido técnico tampoco es la simple sumisión -- del trabajador a la voluntad del patrono porque ésta es una consecuencia de la obligación de prestar el servicio.

Por tanto, mas que la dependencia y la dirección lo que distingue a la relación de trabajo y al propio contrato de trabajo es

el elemento subordinación, que implica la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual el primero está obligado a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Si es cierto que la característica fundamental del elemento subordinación es la facultad de mandar y la obligación de obedecer, también lo es que dichas características sólo son exigibles dentro de las horas de trabajo y con relación a la prestación de los servicios convenidos, pues tan pronto se termina la jornada de trabajo, el empleado vuelve a tener absoluta libertad para normar sus actuaciones y el patrono no puede, jurídicamente, exigir que la obligación de obedecer se prolongue fuera del trabajo.

Volviendo a los elementos de la relación individual de trabajo, tenemos que en la doctrina y jurisprudencia mexicana parten del supuesto de que en cada relación individual de trabajo existen una prestación de servicios y una remuneración, éste elemento ha provocado durante varios años variada discusión. Nuestra anterior ley -- mencionaba que la prestación del servicio debía ser personal y remunerado, indicando que el servicio debía prestarse bajo la dirección y dependencia del patrono, estos dos términos provocaron confusión en la doctrina y jurisprudencia mexicana, creyéndose que se trataba de dos elementos distintos.

A propósito de la subordinación el dr. de la Cueva nos proporciona una definición de la relación de trabajo y dice que es aquella en la cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice lo siguiente. -- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago

de un salario.

### SUS CARACTERISTICAS

La definición que nos proporciona el Dr. de la Cueva, como la que nos da la ley reúnen los tres elementos de la relación de trabajo que son: a) La prestación de un servicio personal, que sólo podrá prestarse por el mismo trabajador. b) El pago de una contraprestación por la energía recibida. c) El trabajador subordina su fuerza de trabajo o sea su actividad a los fines de la empresa.

Asimismo si observamos en estas dos definiciones, vemos que la relación de trabajo nace a partir del momento en que la subordinación del trabajador al empresario deja de ser un simple poder de hecho, para transformarse en un poder jurídico. El sometimiento -- del trabajador a la autoridad del patrón es la esencia de la relación de trabajo o sea la subordinación.

Donde exista subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo faltando ese elemento estamos en presencia de un contrato de derecho civil.

El deber de obediencia es esencial en la relación de trabajo; la desobediencia es causa justificada de rescisión del contrato de trabajo artículo 47 fracción XI de la Ley Federal de Trabajo vigente La obediencia del trabajador a las órdenes del patrón es la forma única de disposición de la energía del trabajador y es -- claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, que liga a la persona misma del trabajador creando una relación de autoridad y, por tanto, de subordinación de la voluntad del obrero o la del patrón.

### JURISPRUDENCIA

CONTRATO LABORAL, CARACTERISTICAS DEL.- Conforme al artículo 17 de la Ley de la Materia, todo contrato de trabajo se caracteriza por la concurrencia en el servicio de las condiciones de dirección dependencia y retribución.

AMPARO DIRECTO.- 2184/57.- Juan Angulano Martínez.- 10 de septiembre de 1959 - Unanimidad de 4 votos.- Ponente Angel González de la Vega. Volumen XXVII, quinta parte página 13.

CONTRATO LABORAL, CARACTERISTICAS DEL.- Las características distintivas del contrato laboral, es la de que el trabajador ponga su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y por ende, en lo que concierne al desarrollo de la fuerza de trabajo, subordine su persona a los fines de la empresa.



AMPARO DIRECTO.- 4688/59.- Norberto Donias Botello 29 de octubre de 1959.- 5 votos. Ponente Gilberto Valenzuela. Volumen - -- XXVIII, quinta parte, página 21.

CONTRATO LABORAL, CARACTERISTICAS DEL.- Las características distintivas del contrato laboral, es la de que el trabajador ponga su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y por ende, en lo que concierne al desarrollo de la fuerza de trabajo, subordine su persona a los fines de la empresa.

AMPARO DIRECTO.- 1471/62, Juan Acevedo Alaniz, . 25 de abril de 1963.- 5 votos.- Ponente Ma. Cristina Salmoran de Tamayo. Volumen LXX, quinta parte, página 21.

CONTRATO DE TRABAJO, CARACTERISTICAS DEL.- Las características del contrato de trabajo, son la prestación de un servicio -- personal a cambio de un salario determinado, y la situación de subordinación jurídica al patrón, con la obligación de obedecerlo en todo lo concerniente al trabajo contratado y de reconocer su autoidad.

AMPARO DIRECTO 3179/57.- José Reyna Soto.- 21 de noviembre de 1957.- Mayoría 4 votos.- Disidente Mario G. Rebolledo.- Volumen V, quinta parte, página 39.

CONTRATO DE TRABAJO, CARACTERISTICAS DEL:- El contrato de trabajo tiene características propias, que a la vez lo individualizan, lo distinguen de los contratos de derecho civil, estas características se reducen a tres: a) Obligación por parte del trabajador de prestar un servicio; b) Obligación del patrono, de pagar a aquél una retribución y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra frente al patrono.

AMPARO DIRECTO 6774/56.- José Carreras Roca.- 4 de julio de 1958.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Angel González de la Vega.- Volumen XIII, quinta parte, página 77.

CONTRATO DE TRABAJO, CARACTERISTICAS DEL.- Con arreglo al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, las características propias del contrato laboral se reducen a tres: a) La obligación por parte del trabajador de prestar un servicio material o intelectual, o de ambos géneros; b) La obligación del patrono, de pagar a aquél una retribución; y c) Y la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrono.

AMPARO DIRECTO. 5820/58.- Raul García Solís. 10 de septiembre de 1959.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Angel González de la Vega.- Volumen XXVII, quinta parte página 12.

CONTRATO LABORAL, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- El artículo

18 del Código Laboral, establece que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, tal presunción admite prueba en contrario.

AMPARO DIRECTO.- 506/59, Josefa González de Absalón.- 13 de abril de 1961.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Mariano Azuela.- - Volumen XLVI. Quinta parte página 15.

CONTRATO DE TRABAJO, CARACTERISTICAS DEL.- Las características del contrato de trabajo son la prestación de un servicio personal a cambio de un salario determinado, y la situación de subordinación jurídica al patrón, con la obligación de obedecer en todo lo concerniente al trabajo contratado y de reconocer su autoridad.

AMPARO DIRECTO 3179/57 José Rina Soto.- 21 de noviembre de 1957.- Mayoría 4 votos.- Disidente Mario G. Rebolledo.- Volumen V, quinta parte, página 39.

PRESTACION DE SERVICIOS, CUANDO NO CONSTITUYE UNA RELACION-LABORAL.- La simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, no constituye por sí sola una relación de trabajo, en tanto que no existe el vínculo de subordinación denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el artículo 17 (20) de la Ley Federal del Trabajo. (ejecutoria: Informe 1967, Cuarta Sala, página 30.- A.D. 2624/66. Holger Miller R. - el 5 de junio de 1967.

## C A P I T U L O   I V

### LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### ANTEPROYECTO Y PROYECTO

En la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada al H. Congreso de la Unión por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz el 9 de diciembre de 1968, se refiere a que en la Historia de nuestro Derecho del Trabajo se pueden señalar tres grandes momentos históricos, el primero de ellos se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro cuando los Diputados lanzaron al mundo la idea de los Derechos Sociales, como un Conjunto de Principios e Instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de servicios, para que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales de la civilización y de la Cultura. Otro momento fue la continuación del artículo 123 Constitucional que se inició con la legislación de los Estados, y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercer momento está constituido por los 37 años que cumplió la Ley Federal del Trabajo, obra que ha cumplido brillante y eficazmente su función a la que fue destinada, ya que ha sido una de los medios que han apoyado el progreso de la Economía Nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

Sigue diciendo que la armonía de sus instituciones la regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberá corresponderles a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la consideración de algunos trabajos como lo es el de las mujeres y de los menores de edad y de trabajos especiales como el ferrocarrilero o el de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo el reconocimiento y la afirmación y de las libertades de coalición sindical y huelga, la obligatoriedad de la contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho Procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Las libertades de coalición, sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte de los sindicatos, Federaciones y Confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo a el procedimiento de huelga, la celebración de Contratos Colectivos a lo largo de 37 años de vida de la Ley, beneficios superiores a los previstos por el Legislador en 1931. Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han creado una Jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123, la que --

han servido para precisar la ley y para llenar alguna de sus lagunas.

Pero nuestra realidad social y económica es muy diferente - en la actualidad de la que contemplo la Ley en 1931, en aquel - - principio, apenas se esbozaba una era de crecimiento y progreso, - en tanto que en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la Nación y para asegurar al trabajo una -- participación justa en los beneficios de la economía.

Es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la Ley de 1931, pero conviene hacer notar, -- que la legislación de trabajo no puede ser un derecho estático, - sino que su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. En la época de la Revolución Mexicana, tuvo como una de sus causas fundamentales la difícil condición por la que atrevaban la clase campesina y trabajadora y su propósito fué, y así quedó consignado en -- los artículos 27, y 123, asegurar a los integrantes de aquellas -- dos clases sociales, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, que sí bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria de la agricultura y -- del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un sólo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población Mexicana. El verdadero progreso de -- un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente la legislación del Trabajo tiene que ser, un derecho dinámico, según se dijo en líneas anteriores, que otorgue a -- los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita, solamente así se realizaran los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y que están inscritos en nuestra Constitución.

Por otra parte, los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes particularmente nacionales, y en donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los Contratos Colectivos han logrado consignar en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos Contratos Colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de -- la mediana y pequeña industria, los cuales representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria.

Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima al artículo 123. Al redactarse el Proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos más importantes del País, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas Instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos Contratos Colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley.

Dentro de otro orden de ideas, es igualmente cierto que el Proyecto precisó el alcance de los mandamientos constitucionales, en lo que se refiere a la determinación de jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero ninguna de estas disposiciones, es susceptible de dificultar las actividades de las empresas, ni siquiera de las que requieren un trabajo continuo, porque solamente se precisaron principios y conceptos que ya estaban en la antigua legislación, tampoco se exceden los límites constitucionales y las empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera que no sea necesario prolongar la jornada de trabajo -- más allá de los límites constitucionales y humanos. Además para redactar las disposiciones del Proyecto se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el Sector Patronal y aun se modificaron varias de las que estaban incluidas en el Anteproyecto. Por último el Proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, a cuyo efecto, además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones.

Motivo de especial preocupación ha sido la cuestión relativa a la transformación de las empresas y a la consiguiente utilización, que debe realizarse periódicamente de maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la producción. Como no era posible establecer normas rígidas y fijas se establece el principio, de que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva y cuando no sea posible llegar a un convenio, el Proyecto a fin de facilitar la solución del problema, crea un procedimiento breve, que permitirá a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación y

Arbitraje la solución rápida de los problemas.

Algunas de las disposiciones del artículo 123, no obstante el tiempo transcurrido en la fecha en que se expidió la Constitución, no han podido cumplirse, como son la obligación de los patronos de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, a reserva de ocuparnos nuevamente de esta cuestión, -- al analizar el Capítulo respectivo del Proyecto, debe decirse, -- que la norma Constitucional que impone la obligación está vigente, aun en ausencia de su reglamentación según el artículo 9 Transitorio de la Constitución. Además los gobiernos obligados por disposiciones expresas de la Constitución, a cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en ella, no pueden demorar indefinidamente la expedición de las normas reglamentarias que faciliten la solución de este problema.

De lo expuesto se deduce la conveniencia de reformar la legislación vigente para ponerla en armonía con el desarrollo general del País y con las necesidades actuales de los trabajadores, -- con fundamento en la fracción I, del artículo 71 de la Constitución Gral. de la República". (43)

El exámen de la iniciativa ha sido minucioso y en su estudio y análisis han participado además de las Comisiones comunes, -- la mayoría de los Sres. Legisladores de todos los Partidos políticos, los Representantes de los factores de la Producción y los técnicos en la materia.

La iniciativa ha sido modificada en los términos que se indican en el cuerpo de este dictámen, si bien ha conservado el propósito original, que contiene el espíritu democrático del artículo 123 Constitucional, y las modernas corrientes del pensamiento, que se inspiran en los principios de la justicia social y en el reconocimiento a la alta categoría de la dignidad humana.

Como acertadamente se señala en la exposición de motivos -- de la iniciativa la legislación de trabajo promulgada en el año -- de 1931, cumplió eficientemente sus propósitos y su destino; fomentó el progreso de México, mejoró las relaciones obrero-patronales, hizo aplicables los principios laborales de la Constitución -- y elevó las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Sin embargo, con el transcurso de los años, a partir de -- 1931, nuevas formas de vida caracterizan al pueblo mexicano: aumento demográfico sorprendente del país, la industrialización y -- mecanización, los avances científicos, el desarrollo de la infraestructura y otros múltiples factores socioeconómicos, han determinado una sorprendente transformación de la nación, misma que debía ser recogida por una nueva legislación laboral. Como afirmó -- el Jefe del Estado en su quinto informe: "Tenemos una magnífica --

legislación laboral, de las más avanzadas del mundo, pero la queremos mejor, más justa, más dinámica".

La iniciativa objeto del presente dictámen, sigue la noble tradición mexicana y recoge los nuevos alientos de la carta de Bogotá en la materia, para propiciar la cristalización de los objetivos de la justicia social.

Las garantías sociales que el constituyente de 1917 consagró como el mínimo de derechos que el Estado asegura al factor -- trabajo en sus relaciones con el capital, animan la iniciativa -- que trasciende en su programa al desarrollo del régimen de justicia social, a superar las limitaciones de las relaciones entre el capital y el trabajo. Mantiene la iniciativa el reconocimiento -- del derecho del hombre a la existencia como un derecho perenne y supera el concepto con la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes fun dada en que el trabajo es un derecho y un deber social que deben desarrollarse en condiciones de libertad, dignidad y seguridad -- económica. De esta suerte, se ratifica en la iniciativa la dignidad del trabajo al consignar que, el realizado por el hombre, no debe ser considerado como un artículo de comercio.

Si bien conserva la iniciativa el ánimo que surte el derecho del trabajo en los regímenes democráticos, robustece a aquellas instituciones colectivas que crean un nuevo concepto de la función de las relaciones entre trabajadores y patrones, mediante fórmulas de paridad que evitan las desigualdades desnaturalizadoras del ideal democrático de nuestras instituciones jurídicas. El derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y de los menores, la previsión social, el derecho Colectivo -- del trabajo, las autoridades del trabajo y el derecho procesal -- del trabajo, se presentan en la iniciativa con el diverso valor que les confiere su diferente naturaleza, pero como una unidad -- consecuente con el propósito de alcanzar la justicia social que tiene como principio y meta al hombre.

Mantiene la iniciativa, en su esencia, el régimen observado por la Ley vigente en numerosos capítulos, si bien se advierte que recogió la experiencia de su operación a fin de proponer cambios y modificaciones que acentúan las garantías del trabajo, en unos casos y, en otros, permiten mayor flexibilidad en la aplicación consiguiente: las Comisiones consideraron prudente modificar algunos de los anteriores conceptos para hacer más efectivos los objetivos propuestos, como se advertirá de los cambios sufridos, -- entre otros en los capítulos relativos a jornada, salario, infortunio de trabajo, vacaciones, prestaciones complementarias como el reparto de utilidades y el programa habitacional, cuyo conteni do se enriquece con las proposiciones de las Comisiones.

El creciente volumen de las relaciones de trabajo han lle-

vado a que queden comprendidas en la condición de trabajadores, - personas dedicadas a actividades especiales, autotransportistas y los que trabajan en maniobras de servicios públicos en zonas de - bajo jurisdicción federal y a actividades de comercio.

La Iniciativa separa a los trabajadores domésticos y los - distingue con mayor precisión de aquellos que aplican en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; a los trabajadores a domicilio cuyo trabajo, para mejor protección, se distinguió de la industria familiar, asimismo con análoga finalidad - se diferencia el trabajo de las mujeres y de los menores. Las Comisiones proponen cambios que precisan la finalidad de la Iniciativa.

Las Comisiones contemplaron con especial interés la capitulación del derecho colectivo y sugieren algunas afinaciones para la mejor operancia de sus instituciones.

La doctrina ha reconocido en el ejercicio del derecho colectivo del trabajo un medio para el desarrollo de las instituciones democráticas. Por esta razón, la Constitución Mexicana de - 1917 consignó el derecho de asociación profesional como una posibilidad de libertad de los factores de la producción entre sí y frente al Estado.

Especial atención prestaron las Comisiones a la institución de la huelga por considerarla, en el orden colectivo, como uno de los instrumentos de más alta jerarquía en la tradición jurídica mexicana. En la disciplina procesal se ha considerado el derecho de huelga, como la legítima defensa, de los intereses de los trabajadores. El ejercicio del derecho de huelga como medio - severo de resolución de conflictos ha sido una institución celosamente observada en el medio mexicano y a su preservación atendieron tanto la Iniciativa como las Comisiones, enriqueciendo su objeto con la exigencia del reparto de utilidades.

En materia de infortunios de trabajo, las Comisiones recogieron las opiniones autorizadas de los factores de la producción para incluir en el catálogo respectivo algunos presupuestos que - habían sido omitidos en la Iniciativa y en consonancia con los - conceptos expuestos, elevaron las valuaciones respectivas. Se estimó que en los infortunios de trabajo la protección debe comprender modalidades, porcentajes y tiempos que permitan la recuperación del trabajador en condiciones de satisfacción, sus posibilidades de readaptación y su preservación económica para aquellos - casos en que por la naturaleza del infortunio éste impida una prosecución normal de las actividades. En esta forma se acrecentaron las modalidades de protección y los dispositivos de las obligaciones patronales para ampliar el resguardo económico de los trabajadores.



La Iniciativa recogió el fruto de las experiencias en el procedimiento ordinario de trabajo y sin desconocer la eficacia de la conciliación, antiquísima institución europea que llega a nosotros a través de España por conducto de la Constitución de Ca diz, le impuso modalidades a fin de que no fuera desnaturalizada en las prácticas diarias y cumpliera con sus objetivos de armonizar a los factores de la producción. Las Comisiones modificaron las restricciones impuestas a fin de dar mayor amplitud de ejercicio a las autoridades intervinientes en la conciliación, sin alterar los alcances de la eficacia de la resolución que compete al tribun al respectivo de Conciliación y Arbitraje. En el curso del dictamen se hace análisis minucioso de las modificaciones de referencia.

La Iniciativa advierte la dinámica del derecho del trabajo, cuya norma esencialmente variable, tiende a mantener vigente la satisfacción de las necesidades humanas mediante las continuas -- transformaciones económicas y sociales, de tal suerte que el trabajador, con los alcances que le otorga la alta calidad de su dignidad, participe decorosamente en el concierto social.

Sin modificar las ideas y finalidades fundamentales de la Iniciativa de Ley; las Comisiones estimaron pertinente reformar algunos de sus preceptos con la intención de mejorarlos.

Se consideró conveniente cambiar de todo lo contenido de la ley los conceptos de: "obreros", "persona jurídica" y "patrones" para sustituirlos respectivamente por "trabajadores", "persona moral" y "patrones".

Por lo que respecta a la sustitución del término "obrero" por el de "trabajador", se considera que éste es más genérico y comprende a toda persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado, ya sea intelectual o material y en cambio el concepto de "obrero" se refiere sólo a una rama de la clase trabajadora, o sea aquella que realiza una actividad manual; en el caso, el concepto de trabajador es el género y el de obrero una de sus especies. Sin embargo, por referirse a una actividad específica se mantiene el término obrero en la fracción VII del artículo 5o.

sin desconocer la bondad técnica del concepto "persona Jurídica" que establece el proyecto para designar a las empresas, negociaciones, sociedades, etc., organizadas con una pluralidad de miembros, las Comisiones opinan; que debe prevalecer el concepto de la ley en vigor que es el de "persona moral", por ser el más usual, el más conocido y el que utilizan la tradición jurídica mexicana en su Derecho positivo; concepto además que por ser muy común, evitará confusiones entre las personas no versadas en la Ciencia del Derecho.

Por mejor conotación se propone sustituir el término de -- "patronos" por el de patronos", que es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; así se dice; abogado-patrono, patrono de una institución educativa o de servicios so-ciales, a quien es miembro de ella, etc., en cambio el plural co-rrecto de patrón es el de patronos.

Realizadas las anteriores modificaciones terminológicas en todos los artículos del Proyecto, que contengan dichos conceptos, las Comisiones han estimado conveniente reformar específicamente algunos de sus preceptos: (44)

#### DISTINCION ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

Al estudiar la evolución del Derecho del Trabajo, vimos -- que en principio, podía sostenerse, validamente que dicha disci-plina surgió dentro del seno del Derecho Civil. Consecuentemente, todas las normas y principios fundamentales de esta rama del derecho, tenían plena aplicación en el ámbito del Derecho Laboral.

Así por ejemplo vimos como el Contrato de Trabajo fue equi-parado primeramente desde un punto de vista civilista comparando-lo con el Contrato de arrendamiento, Carnelluti el genio del derecho civil, sostuvo que ciertamente no era factible asimilar el -- Contrato de Trabajo al Contrato de Arrendamiento porque no era posible devolver la energía usada al trabajador y al desmentir tal-hecho trató de demostrar que el Contrato de Trabajo se igualaba -- al Contrato de compra venta, lo cual en concepto de otros trata-distas, les pareció indigno e incompatible con la naturaleza de -- la persona humana, considerar que la fuerza de trabajo pudiera -- ser objeto de compra venta en el mercado.

De la Cueva, en apoyo de lo expresado por Carnelluti declara que "responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente concede su goce, es confundir su energía con su -- fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, es to es, su cuerpo mismo; la energía, empero, sale de él y no entra más" (45).

Aparentemente los argumentos de Carnelluti parecen incon-trovertibles sin embargo es necesario reconocer como nos dicen to dos los tratadistas del Derecho Laboral, que la esencia del derecho del trabajo es totalmente distinta a la del derecho civil y -- en consecuencia por constituir el derecho del trabajo un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna, no es posible concluir que dicha disciplina quede sujeta a las esti-pulaciones contractuales del arrendamiento o de la compra venta.

Los tratadistas Chatelain y Valverde nos muestran en un úl

timo esfuerzo por igualar al contrato de trabajo con el contrato de sociedad nos dice que en una sociedad puede haber socios capitalistas y socios industriales, en el contrato de trabajo los socios capitalistas son los patrones, y los industriales los trabajadores, dicha teoría ya vimos que cae por su propio peso, porque en el contrato de trabajo existe un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en la sociedad existe siempre un trabajo común.

Ante tales consideraciones se llegó a la conclusión de -- que el contrato de trabajo es una institución que por tener elementos propios y exclusivos que lo diferenciaban de cualesquier otra figura contractual, debía ser regulado específicamente por la legislación laboral. Así, nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 17 expresaba que: "Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

De esta definición podemos sacar los siguientes elementos: a).- El servicio prestado debe ser personal, b).- Bajo la dirección y dependencia de otra, y c).- Mediante una retribución convenida. El Contrato de Trabajo, implica necesariamente que el servicio sea personal, y que además sea remunerado.

En cuanto a que el servicio sea personal, solamente las -- personas físicas pueden ser consideradas como sujetos del Derecho Laboral, pues lo que se contrata es el esfuerzo personal, que lógicamente no puede ser desempeñado por las personas morales. Por lo que toca a la remuneración ningún servicio puede quedar sin paga, ya que ello, violaría las garantías individuales; por ello la retribución convenida es un elemento sustancial del contrato laboral. Así pues, el servicio tiene que ser personal y remunerado para que pueda ser regulado por nuestra legislación del trabajo. -- Sin embargo si nos quedamos con estos dos elementos no podemos -- distinguir al contrato de trabajo de los demás contratos, pues es muy factible que algunos otros como el de prestación de servicios profesionales, requieran también de estos elementos, para poder -- distinguir al contrato de trabajo, se hace necesario, acudir a -- los conceptos de dirección y de dependencia a que se refería nuestra ley de 1931, y que en un principio parecían ser los elementos fundamentales de dicho contrato.

Todas estas argumentaciones y algunas otras, se han externado con motivo de los esfuerzos para encontrar el elemento sinequa-non del contrato de trabajo. Sin embargo podemos afirmar que en la actualidad, el problema ha perdido importancia porque se ha desplazado hacia la llamada "relación de trabajo" en virtud de -- que se ha sostenido que dicha relación puede darse y existir con independencia del "Contrato Laboral".

Por ello se ha dicho que el término "contrato" ha venido a menos en el derecho laboral y que lo que realmente importa es conocer la verdadera esencia, el desiratum de la relación. (46)

Mario de la Cueva, al referirse a los elementos que caracterizan y distinguen a la relación de trabajo de cualquier otra -- relación de naturaleza jurídica, nos dice que la jurisprudencia -- de la suprema Corte de Justicia de la Nación, se inclinaba por la idea de dependencia económica o por la idea de la dirección Técnica. Posteriormente cita la teoría de Jacobi "el elemento constitutivo fundamental del Contrato de Trabajo es la subordinación o dependencia personal del trabajador al patrón y concluye diciendo que, -- más que la dependencia y la dirección técnica, lo que distingue a la relación de trabajo y al propio contrato de trabajo en la subordinación, dicho en otras palabras la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido".

Por otra parte la relación de trabajo, según afirman la mayoría de los tratadistas de Derecho del Trabajo, que el Contrato y -- Relación de Trabajo debe ser sinalagmático es decir que supone derechos y obligaciones recíprocas, debe ser a título oneroso nunca gratuito, porque la retribución forma parte de su esencia misma, -- debe ser conmutativo porque las partes conocen en principio sus -- obligaciones y derechos y de tracto sucesivo porque se da para el futuro, no se termina en el acto mismo de su celebración.

No obstante cabe la necesidad de explicar la diferencia entre Contrato y Relación de Trabajo, y que el simple acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio, es únicamente la condición para que el trabajador sea enrolado en la empresa, enrolamiento que, a su vez determina la formación de la relación de trabajo -- y consecuentemente, la producción de los efectos normales que el -- derecho del trabajo atribuye, no al acuerdo de voluntades sino a -- la prestación del servicio.

Además nos dice el Dr. de la Cueva, que aparte de Molitor, -- debe citarse al tratadista francés Georges Scelle, quienes se fijaron en esta característica de la relación de trabajo que la distin -- gue de los contratos de derecho civil, quienes se dieron cuenta, -- que el contrato únicamente se establece por el hecho real de su -- cumplimiento y de que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades lo que determina que el trabajador quede amparado por el derecho del trabajo; o expresado en otras palabras, la pres -- tación del servicio es la hipótesis o supuesto necesario para la -- aplicación del derecho del trabajo.

Sin embargo esto no debe conducir a la confusión de que el acuerdo de voluntades entre un trabajador y patrón para la prestación de servicios esté desprovisto de efectos, la falta de cumplimiento de estas obligaciones produce, evidentemente consecuencias --

jurídicas. Lo fundamental en la figura jurídica que nos ocupa, no es el acuerdo de voluntades, que inclusive puede faltar, sino la pura relación de trabajo, al respecto nos proporciona una definición "la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio". Esta idea de la relación de trabajo produce la plena autonomía del derecho del trabajo.

Para apoyar estas consecuencias y conclusiones, se debe -- acudir al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo vigente, según el cual, "se presume la existencia del Contrato de Trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe", esta presunción puede únicamente destruirse con la prueba de la inexistencia de la relación, y en su caso, con la prueba de la existencia de una relación de derecho civil. Pero si a la prueba de la prestación de un servicio personal se agrega la prueba de la existencia de un vínculo de subordinación, habrá que aplicar el derecho del trabajo, cualquiera hubiere sido la voluntad de las partes al convenir en la prestación del servicio. Si se demuestra la existencia de un vínculo de subordinación en la prestación del servicio, será inútil alegar la existencia de un contrato de derecho civil, pues en todo caso habría dejado de tener existencia, o bien habría quedado substituido por una relación de trabajo. La existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieren pactado sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado en la prestación del servicio; y es porque como dice Georges Scelle, la aplicación del Derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. Estas conclusiones son consecuencia necesaria de la naturaleza del Derecho del Trabajo: si un trabajador y un patrono pudieran pactar que sus relaciones deben juzgarse como una relación de Derecho Civil, el Derecho del Trabajo dejaría de ser derecho imperativo, pues su aplicación dependería, no de que existieran las hipótesis que les sirven de base, sino de la voluntad de las partes.

En atención a estas consideraciones, se ha denominado al Contrato de Trabajo Contrato Realidad, pues existe, no el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades lo que determina su existencia. La conclusión es que hay que distinguir entre contrato de Trabajo, como acuerdo de voluntades, y relación de trabajo, como conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación del servicio personal.

En estas condiciones cobra fuerza la idea de Molitor: "el ingreso del trabajador en la empresa, cualquiera que sea su causa, determina la aplicación del derecho del trabajo a la relación jurídica creada; este ingreso puede expresarse en los términos, en-

rolamiento o enganche, que no pretenden hacer referencia a un origen determinado de la relación de trabajo; o bien, la prestación de un servicio personal con vínculo de subordinación, cualquiera que sea su origen, determina la aplicación del derecho del trabajo".

Lo que en realidad ocurre es que el enganche o enrolamiento de un trabajador en una negociación produce el efecto de que se vaya aplicando al trabajador un estatuto dinámico, o en otras palabras, que el enganche sea la base para que el trabajador vaya mejorando constantemente su posición dentro de la empresa.

El Derecho del Trabajo mira al interés individual, pero -- desde el plano del interés social quiere decir, que el derecho -- del Trabajo protege al hombre pero con vista a un interés general. (47)

#### CRITICA AL ARTICULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, o sea que se separa de los sistemas señalados por la doctrina, pues define la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto -- que le dió origen y a continuación incluye la definición del Contrato de Trabajo, pero asimismo agrega un tercer párrafo: "La -- prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

De lo que se deduce que la relación no sustituye al contrato de trabajo, sino que lo complementa de manera innecesaria, por que ya en el artículo 18 de la Ley derogada se disponía que existía la presunción del contrato de trabajo ante el que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo que considera que el artículo 21 de la Ley induce a la confusión al ordenar que "se -- presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo -- entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Esto nos lleva a considerar que se trata de dos elementos iguales, -- cuando en realidad la doctrina había establecido entre ambos, una diferencia tajante.

Podríamos referirnos a las definiciones que la doctrina ha dado respecto del contrato individual de trabajo, pero consideramos preferible recurrir al texto de la Ley, ya que éste responde a las exigencias doctrinales interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones. (48)

En nuestra nueva Ley Laboral el legislador no pudo o no -- quiso distinguir en el artículo 20 de la misma, el contrato de tra

bajo de la relación laboral.

Dicho precepto, textualmente nos dice lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo -- primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Como puede apreciarse, en ambas figuras jurídicas se establece, como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Sin embargo, la relación de trabajo como ya se ha dicho, -- se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el -- servicio, y el contrato de trabajo se perfecciona por el simple -- acuerdo de voluntades.

En la práctica puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y en todo caso la falta de contrato escrito es imputable al patrón. (49)

#### POSTURA ADOPTADA

A través de lo expresado en incisos anteriores, podemos -- concluir que, en principio el Contrato de Trabajo o relación individual de trabajo, fue asimilado a distintos contratos de naturaleza civil, posteriormente el Contrato de Relación individual de trabajo adquirió autonomía propia; y que actualmente de acuerdo con nuestro artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo los conceptos de relación y Contrato Individual de Trabajo incluyen el término subordinación que distingue las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros -- ordenamientos jurídicos.

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

1.- Que si bien, el nacimiento del derecho del trabajo, tuvo que hacerse necesariamente por la fuerza de los económicamente débiles que tienden a superarse y que se vieron obligados a defenderse de las injusticias del capitalismo, ante esta perspectiva, - se formó una verdadera solidaridad y conciencia de clases, en la actualidad podemos aprovechar la experiencia que nos proporciona la historia, si coordináramos nuestros esfuerzos para evitar en lo posible luchas dramáticas por el desamparo a los trabajadores.

2.- La Ley Federal de Trabajo, los contratos colectivos e individuales de trabajo deben cubrir las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, los pactos colectivos de trabajo deberán mejorar obligatoriamente, las condiciones de vida del obrero y de su familia, toda vez que con ello se mejora y se beneficia a la sociedad.

3.- Podemos mencionar que las Doctrinas Reformistas como son El Pensamiento Social Católico, en manifiesta oposición a la violencia para conseguir mejores condiciones de trabajo. Otras corrientes doctrinarias cuyos propósitos son sustituir al sistema capitalista por un Regimen totalmente distinto, como son Socialismo Utopico que influyó en la Revolución Cartista de Inglaterra. - El Materialismo Histórico que ha sido la base del movimiento obrero mundial, junto con el Manifiesto Comunista de 1848, estas doctrinas influyeron notablemente en la elaboración de la Constitución de Weimar. Ultimamente se menciona el Sindicalismo, que es la práctica del movimiento obrero, este movimiento ha sido el autor material del derecho del Trabajo en el cual conquistó el obrero la libertad de asociación profesional que como ya quedo anotado es uno de los instrumentos con los cuales el trabajador alcanza cierta igualdad con el patrón, al poder discutir con él y fijar las condiciones del trabajo.

4.- Nuestro Moderno Derecho del Trabajo, reconoce que el derecho del trabajo nació ante la imperiosa necesidad de proteger a los trabajadores de los abusos del capitalismo y del desempleo provocado por el maquinismo, sin embargo el derecho del trabajo no debe ser un derecho unilateral, que por proteger al trabajador deba desproteger al patrón, porque el derecho laboral no es un patrimonio exclusivo de los factores de la producción sino que es un derecho coordinador y armonizador del trabajo y del capital.

Actualmente se puede sostener que el derecho de trabajo no debe alimentar la lucha de clases, sino, antes bien, su entendimiento, todo ello en beneficio de los intereses de la colectividad, la pugna de los factores de la producción está llegando a una etapa crepuscular, con la mayor educación de los patrones y de los --



trabajadores, así como por la mayor intervención conciliatoria de las autoridades de trabajo.

5.- Respecto al contrato de trabajo y la relación de trabajo, podemos decir que el término contrato ha venido a menos. En el Derecho Laboral moderno, se precisan las características que existen en las relaciones laborales para distinguirlas de otros tipos contractuales.

La relación de trabajo puede darse y existir con independencia del contrato laboral, toda vez que está regida por un estatuto autónomo, porque ninguno de los contratos de Derecho Civil es apto para explicarlo.

Hay que distinguir muy bien entre contrato de trabajo que es el acuerdo de voluntades y la relación individual de trabajo, que es el conjunto de derechos y obligaciones derivados de la simple prestación de servicios. No hay que olvidar que en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 20 el término contrato de trabajo tiene doble acepción como acuerdo de voluntades y relación de trabajo.

6.- Podemos hacer una crítica del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se separa de los sistemas señalados por la doctrina al considerar que el "contrato" y la "relación" son dos elementos iguales, cuando en realidad la doctrina había establecido entre ambos, una diferencia tajante.

7.- Sería preferible hablar de relación individual de trabajo, porque puede usarse la misma cuando el origen de la relación es contractual y cuando existe un simple enrolamiento o engaño.

El contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, pero no puede existir la relación de trabajo sin el contrato.

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

(1).- Cavazos Flores B.- "Mater Et Magistra", y la evolución del derecho del trabajo.- Prefacio del Dr. Mario L. Deveali.- Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L., Buenos Aires 1964, página 32.

(2).- García Oviedo Carlos.- "Derecho Social", primera edición Madrid, Oct. 1934 página 117 y 118.

(3).- Cabanellas Guillermo.- "Derecho Sindical y Corporativo".- Editorial Bibliográfica Argentina Buenos Aires 1959, página 28.

(4).- Lange Oscar.- Economía Política.- Fondo de Cultura Económica, México 1966.- Tomo 1, página 25.

(5).- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, México 1969.- Tomo I, página 9 y 10.

(6).- De la Cueva Mario.- Obra citada, página 12 y 13.

(7).- Cabanellas Guillermo.- Obra citada, página 28.

(8).- Chávez Orozco Luis.- Historia Económica y Social de México.- Ediciones Botas, México 1938, página 56.

(9).- Borrajo Dacruz Efrén.- Sindicalismo Obrero en Francia.- Instituto "Balmes", de Sociología.- Madrid 1956, página 32 y 33.

(10).- De la Cueva Mario.- Obra citada.- Tomo I páginas 265 y 266.

(11).- Max Beer.- Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales.- Editorial México 1940, tomo I A.P. Márquez, página 170.

(12).- De la Cueva Mario.- Obra citada, página 13.

(13).- Mario de la Cueva.- Obra citada, páginas 25, 26 y 27.

(14).- Sánchez Alvarado Alfredo.- Apuntes sobre Derecho del Trabajo primer curso, Universidad Nacional Autónoma de México, 1960.

(15).- Sánchez Alvarado Alfredo.- Apuntes sobre Derecho --

del Trabajo primer curso, Universidad Nacional Autónoma de México, 1960.

(16).- Félix F. Palavicini.-Historia de la Constitución de 1917 tomo primero página 321.

(17).- Cavazos Flores B. Obra citada página 43.

(18).- Mantilla Montiel Federico. Organización del Trabajo, México D.F., 1951, página 21.

(19).- Cavazos Flores B. Obra citada página 43.

(20).- Hernaínz Márquez Miguel.- Tratado elemental del Derecho del Trabajo, tomo 1, página 161.

(21).- Pérez Botija Eugenio.- El Contrato de Trabajo, Madrid 1946 página 7.

(22).- Cavazos Flores B.- Obra citada página 69 y 70.

(23).- De la Cueva Mario.- Obra citada, tomo primero página 494 y 495.

(24).- Cavazos Flores B.- Obra citada páginas 75 y 76.

(25).- Alvarez del Castillo Enrique.- Apuntes sobre Derecho del Trabajo y Contrato Colectivo del Trabajo 1963, Universidad Nacional Autónoma de México.

(26).- De la Cueva Mario.- Obra citada, tomo segundo, edición 11, 1969, páginas 467 y 468.

(27).- Alvarez del Castillo Enrique.- Revista Mexicana del Trabajo junio de 1967 página 24.

(28).- Cavazos Flores B.- Revista Mexicana del Trabajo, marzo de 1965 páginas 11, 12 y 13.

(29).- Cavazos Flores B.- Obra citada página 79.

(30).-Wilson Randle.- El Contrato Colectivo del Trabajo.- México, D.F. 1958 página 621.

(31).- Cavazos Flores B. obra citada. pág. 80,81.

(32).- Trueba Urbina Alberto.- Dr. Nueva Ley Federal del Trabajo, México, D.F. 1970.

(33).- Colin Núñez Carlos.- El Contrato Ley por regiones.- Revista Mexicana del Trabajo septiembre de 1967.

(34).- De la Cueva Mario.- Obra citada, tomo I, página 454.

(35).- Díaz Ordaz Gustavo.- Exposición de motivos de la -- iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. 9 de diciembre de 1968, enviada al Congreso de la Unión.

(36).- Nueva Ley Federal del Trabajo. 1970.

(37).- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales artículo 1994.

(38).- De la Cueva Mario.- Obra citada. tomo I página 458.

(39).- De la Cueva Mario.- Obra citada, tomo I páginas 478 y 479.

(40).- Cavazos Flores B.- Obra citada página 75.

(41).- Krotoschin Ernesto.- Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo.- Buenos Aires 1957 página 79.

(42).- Exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz el 9 de diciembre de 1968, al Congreso de la Unión.

(43).- Exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, - el 9 de diciembre de 1968, al Congreso de la Unión.

(44).- Breña Garduño Francisco y Cavazos Flores Baltazar.- "Nueva Ley Federal del Trabajo" comentada y concordada. Dictamen de primera lectura octubre 30 de 1969.

(45).- De la Cueva Mario.- obra citada tomo I pág. 489.

(46).- Cavazos Flores Baltazar.- "El Derecho del Trabajo - en la teoría... y en la práctica". Confederación Patronal de la República Mexicana, 1972 Págs. de la 185 a la 192.

(47).- De la Cueva Mario.- obra citada pág. 463.

(48).- Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo - 5a. Edición Editorial Porrúa, S.A. 1971. págs. 31 y 32.

(49).- Cavazos Flores Baltazar.- Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana México, 1971, pág. 79.