

12
24'



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales
ARAGON**

**NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL ACTA
ADMINISTRATIVA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a:

HECTOR ALVARADO SANDOVAL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL ACTA ADMINISTRATIVA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

I N D I C E

INTRODUCCION	
CAPITULO I. EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1. La Regulación del trabajo en la anti- güedad.....	2
2. El trabajo en la esclavitud.....	4
3. El arrendamiento de servicio en el Dere- cho Romano.....	5
4. El trabajo en la Edad Media.....	8
5. Evolución del Derecho Mexicano del Traba- jo.....	18
5.1. La intervención del gobierno Made- rista en los conflictos entre tra- bajadores y patronos.....	20
5.2. Las leyes revolucionarias en los con- flictos de trabajo.....	22
5.3. Antecedente ideológico del artículo 123 constitucional.....	24
CAPITULO II. ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA RELACION LABORAL	
1. Patrón.....	31
2. Trabajador.....	33
2.1. Sujetos del Derecho Laboral.....	35
2.2. Relación de Trabajo.....	36
3. Medios de producción.....	38
4. Contrato individual, contrato colectivo de trabajo y contrato-ley.....	41

**CAPITULO III. NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL ACTA ADMINISTRATIVA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1. El acta administrativa como documento ante las Juntas.....	101
2. Imputación al trabajador por diversas causales en los términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	103
3. Comisión del ilícito y el procedimiento administrativo de investigación laboral..	113
4. Irregularidad por falta de reglamenta- ción.....	116
5. Propuesta de solución al problema.....	119
CONCLUSIONES.....	123
BIBLIOGRAFIA.....	125

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

Creo que todo estudiante que termina su carrera, se encuentra ante la incertidumbre sobre cual tema va a elegir para la realización de su tesis profesional, ya que al llevar a cabo sus estudios se le han sembrado y transmitido un sinnúmero de inquietudes para aprovechar lo mejor posible sus conocimientos en beneficio de la sociedad con la que convivimos.

"Una sociedad es justa, cuando las riquezas se encuentran distribuidas equitativamente, entre todos los individuos"; pensamiento cuyo contenido encierra una gran verdad.

Al recapacitar sobre lo anterior pude comprender que en el presente trabajo deben quedar expresadas las ideas personales de quien las elabora respecto a los temas que llamen la atención con mayor intensidad, tratando, aun cuando no se llegue a obtener, en todo momento de lograr aportar una colaboración tendiente a mejorar la profesión o su aplicación.

Definitivamente, nuestra profesión como otras muchas, confronta problemas de gran importancia en lo que se refiere a su desarrollo y ejercicio, los cuales dada su naturaleza difícilmente pueden quedar resueltos en un pequeño trabajo.

A mi particular desenvolvimiento después de haber salido de nuestra escuela y tratando de dar una aplicación a la enseñanza recibida, he elaborado el presente trabajo que se intitula "Necesidad de reglamentar el acta administrativa en la Ley Federal del Trabajo".

De manera general, veremos la evolución histórica del Derecho del Trabajo, en este primer capítulo se estudiará desde la regulación del trabajo en la antigüedad hasta el antecedente ideológico de nuestro Artículo 123 Constitucional; posteriormente, en el capítulo II analizaré detalladamente los elementos necesarios para la relación laboral como son: el patrón, el trabajador y el rol que desempeñan en el proceso productivo; y, para finalizar, en el capítulo restante, resaltaré las irregularidades que existen por no estar reglamentada el acta administrativa en la Ley Federal del Trabajo; asimismo, doy una propuesta de solución al problema.

La presente tesis, ha sido elaborada más que con sabiduría, con ilusión y cariño ya que representa el logro de una aspiración sostenida a través de muchos años.

Me resta únicamente agradecer de artemano las consideraciones que el H. Jurado dispense a este modesto trabajo, al juzgar y dictaminar sobre el mismo.

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. La regulación del trabajo en la antigüedad.
2. El trabajo en la esclavitud.
3. El arrendamiento de servicio en el derecho romano.
4. El trabajo en la Edad Media.
5. Evolución del Derecho Mexicano del Trabajo.
 - 5.1 La intervención del gobierno maderista en los conflictos entre trabajadores y patronos.
 - 5.2 Las leyes revolucionarias en los conflictos del trabajo.
 - 5.3 Antecedente ideológico del artículo 123 constitucional.

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. La regulación del trabajo en la antigüedad.

Iniciando el estudio de las disposiciones sobre el trabajo, de una forma genérica, en la antigüedad, no existen demasiados datos sobre la relación laboral de las civilizaciones que se conocen y los pocos datos son confusos. Esta situación era natural, puesto que el trabajo era considerado como algo indigno, vil, que estaba reservado, únicamente a esclavos. Sin embargo, y aparte de la famosa huelga de que nos habla Thomas, ocurrida durante la construcción de las pirámides y de otros hechos aislados de naturaleza socio-laboral, en el Código de Hammurabi, se encuentran disposiciones sobre los salarios, que había que satisfacer a determinados trabajadores por concretos servicios profesionales; se contiene una clasificación de la sociedad distinguiendo hombres libres, esclavos y un tercer género llamado "musquis".

Hay antecedentes que, durante la construcción del Templo de Salomón ya fueron conocidos determinados órganos corporativos y en el Deuteronomio se contienen referencias al régimen retributivo del trabajo.

Igualmente, Feroci alude a que en la India existieron corporaciones o agrupaciones de agricultores, de artesanos, y de pastores que recibían el nombre genérico de "sreni".

Por lo que respecta a pueblos asentados en Europa, los druidas o sacerdotes de la antigua Galia, además de su carácter religioso, eran depositarios de las tradiciones de los distintos oficios.

"La alusión aunque desordenada a distintos vestigios de disposiciones laborales en periodos tan lejanos, resalta la circunstancia de que, pese a la maldición que recaía sobre el trabajo y a su condición peyorativa, las relaciones laborales tuvieron una cierta regulación, es decir, unas ciertas reglas en cuanto a la existencia de conflictos sociales, Thomson, refiere que en Mesopotamia, hace miles de años, se comprueban diversos testimonios escritos que nos permiten conocer la existencia de serios conflictos sociales entre los trabajadores que extraían piedras de las canteras, lo cual permite deducir una cierta madurez laboral".¹

¹ CARRO IGELMO, Alberto José.- Curso del Derecho del Trabajo". Editorial Bosch Casa, S. A., Edición, Barcelona, 1985, pág. 58-59.

2. El trabajo en la esclavitud.

Siendo la esclavitud, una figura común a todas las civilizaciones antiguas se identifica con Roma, ya que fueron sus juristas los que la regularon institucionalmente.

En relación con el tema, interesa destacar que la esclavitud es una situación permanente; es decir, el que nacía esclavo, vivía esclavo y sus hijos también serían esclavos. La condición de esclavo se adquiría a través de diversas fórmulas. Las usuales eran las consideradas como tal de los prisioneros de guerra y sobre todo por el nacimiento de madre esclava, sin perjuicio de que determinados delitos fueran sancionados con la pena de esclavitud (*seruss penae*).

Y así pues, considerando el devenir histórico, en lo que respecta a la esclavitud, fue evolucionando en una forma paulatina ya que, esta situación -la esclavitud- se consideraba "contra natura", es así como se establecen formas de liberación de la misma, a través de la *manumissio* con sus conocidas variantes de: *vindicta*, *censu*, *testamenta* y *ecclesia*.

Los esclavos, una vez conseguida la *manumissio*, no pasaba a convertirse en hombre libre, sino que accedían a la condición de libertos. Se les reconoce el *Ius Civile*, pero no el *Ius Honorarium*. Los libertos eran los que, en principio, desempeña-

ban ciertas profesiones vedadas a los esclavos y que no eran realizadas por los ingenui (hombres libres de origen), lo cual implicaba, además de su trabajo en cierto modo ya que estaba en camino de una auténtica relación laboral.

En virtud, de las prestaciones del esclavo, es decir, en la relación del amo con el esclavo, no se da una relación laboral, más bien es una relación personal y estamos ante un trabajo por cuenta ajena y bajo dependencia ajena.

Pese a todo, podría afirmarse que en el mundo antiguo la esclavitud constituyó la base de los servicios profesionales, hasta el punto que Schaffer la considera integrando una de las tres amplias fases en que se manifiesta el mundo laboral a lo largo de la historia, es decir, el trabajo voluntario que es prestado en la tribu de forma espontánea, la esclavitud y el trabajador asalariado.

3. El artendamiento de servicio en el Derecho Romano.

La servidumbre evolucionó en los últimos siglos del Imperio Romano hacia formas distintas de las iniciales. Se produce una profunda transformación de la sociedad romana y así San Pablo dice en su Epístola a los Gálatas: "...ya no hay esclavos y hombres libres". Es decir, que esta distinción tan tajantemente manifestada hasta entonces, que se podía decir que constituía

un dogma, ya había dejado de serlo. Al mismo San Pablo, gentil que se había convertido al cristianismo, se le atribuye la frase: "si alguno no quiere trabajar, que no coma".

Esta filosofía fue arraigando poco a poco, en la sociedad a diferencia de la concepción hasta entonces propia de los romanos, que consideraba normal vivir sin trabajar. A partir de la mitad del siglo I, comienza a considerarse el trabajo, si no agradable, por lo menos como necesario y se inicia la evolución de la servidumbre hacia fórmulas distintas.

Los libertos recibían tierras de los señores para que las trabajaran en régimen de colonos. Así surge una figura interesante que es el colono. El colonato implicaba ser siervo de la tierra aunque no siervo del señor, antes, los esclavos mantenían con los señores una relación de tipo personal; y por el contrario, los colonos son siervos de la tierra o de las posesiones que han recibido del señor. No se trata, por tanto de una relación personal sino real. Estos tenían ciertas obligaciones entre ellos, estaba la de realizar determinadas prestaciones personales sin recibir nada a cambio y además no podían abandonar la tierra.²

² Cfr., CARRO IGELMO, Alberto José, op. cit., pág. 61.

Este nuevo tipo de servidumbre significa que el hombre esta adscrito a la tierra. Tal situación se da específicamente en el campo. Por otro lado, Roma se había convertido en una maraña política y diplomática, militar y burocrática, ante la invasión de los ciudadanos del campo que tuvieron que abandonarlo al no poder subsistir en él. Se van a la metrópoli donde viven, incluso vendiendo su "voto" como ciudadanos. Y, por otro lado, obtienen el trigo a un precio asequible, para que, por lo menos, puedan alimentarse, política que se realiza a través de las leyes frumentarias.

Pero, en ocasiones, tienen que ofrecer sus servicios profesionales por no ser suficientes las ayudas reseñadas. Estos libres no se hallan vinculados como los colonos, esto es, por una servidumbre real ni tampoco son esclavos. Estamos, pues, ante una figura muy importante que tiene su cabida a través de dos de las especies de la tradicional locatio conductio:

locatio conductio-rei (arrendamiento de cosas).

locatio conductio-operis (arrendamiento de servicios).

locatio conductio-operarum (arrendamiento de los propios trabajadores).

Nos hallamos ante el servicio personal de un individuo determinado, llamado "locactor", que bajo las órdenes e instruc-

ciones de otro (conductor), realiza un trabajo por cuenta de éste.

Sin necesidad de profundizar en la fórmula de la locatio-conductio operarum, comprenderemos que nos encontramos ya ante un contrato de trabajo, aunque en aquellos tiempos no se llamase así. Es decir, son trabajos realizados por cuenta y dependencias ajenas, existe una persona que recibe un salario por un trabajo efectuado para otra persona de forma voluntaria, apareciendo así, por primera vez, un contrato de trabajo o cuando menos el germen del mismo.³

4. El trabajo en la Edad Media.

A partir del siglo XV, con el redescubrimiento del mundo clásico, la invención de la Imprenta, el descubrimiento de América, etc., se produce un cambio importante en la sociedad, y nace una nueva mentalidad que destaca al individuo, que se afirma orgulosamente y rechaza el conformismo y el espíritu colectivista medieval. La Reforma Protestante, aparte de otras implicaciones que no corresponde examinar en este trabajo, significó la aceptación de un nuevo punto de vista sobre el trabajo, sobre la empresa, sobre los negocios, en general, el deter-

³ Cfr., BRAVO VALDES, Beatriz y BRAVO GONZALEZ, Agustín. "Segundo curso de Derecho Romano", Tomo II, Editorial PAX-MEXICO. Librería Carlos Césarman, S.A., México, 1987, pág. 162.

minismo que predicaba Calvino, si bien admite el destino del hombre, previamente decidido hacia la salvación o la condenación, matiza que existen una serie de indicios reveladores del destino final del hombre, expresados en la ventura de sus negocios. En este sentido, prosperidad, se traduce como signo de salvación.

Las repercusiones de tal interpretación en el aspecto socio-económico, conducen a un auge extraordinario de las actividades profesionales. La riqueza, en sí, no es un lujo, es una necesidad; y surgen empresas mercantiles y nuevos talleres ya en los umbrales de la dimensión fabril, explotaciones agrarias con un cierto punto científico.

La evolución que experimenta la sociedad en las distintas facetas, es generalizada y significa en lo político: el nacimiento del absolutismo; en lo religioso, el triunfo del protestantismo; en lo artístico, la afirmación del Renacimiento, en lo económico, el triunfo del capitalismo; y en lo social, el nacimiento del trabajador asalariado, propiamente dicho.

Concretamente, en el aspecto laboral y por lo que respecta al mundo agrícola, los gremios no habían tenido poder en el campo, y no habían introducido el especial enramado de relaciones que comportaban. En el campo, se trabajaba a través de la esclavitud.

vitud, del vasallaje, o del colonato, pero, cada vez más, va apareciendo el contrato libre.

El gran desarrollo de los viajes ultramarinos, y el auge económico que conllevaron, precisaron de una mayor producción agrícola, lo cual significó una mayor necesidad de contratación de trabajadores, al no ser suficientes los esclavos y los vasallos. Y, por eso, se ha de recurrir al trabajo de hombres libres.

Esta necesidad de producción en la agricultura, originó que el trabajador agrícola adquiriese gran importancia. Así, en la Novísima Recopilación, se señalaba que: "el salario que se diera a los trabajadores agrícolas era privilegiado frente a otros acreedores". Y, en la Real Cédula, manifestaba que: "aquellos patronos que no paguen a tiempo a sus trabajadores tendrán que abonarle sus salarios con el seis por ciento de interés en concepto de mora".

En la ciudad, el gremio, si bien permanece, por una parte lo va arrinconando el progreso al necesitarse una pequeña empresa para hacer frente a la producción; y, por otra, va perdiendo popularidad al cerrarse sobre sí mismo y poner cada vez más obstáculos para que se pudiera acceder al mismo por parte de nuevos patronos. En el gremio no existían canales de comunicación real; eran círculos muy cerrados.

El taller gremial fue convirtiéndose en una manufactura donde, en muchas ocasiones, se advierten síntomas de transformaciones en los métodos de fabricación. En cierto modo, hay progreso técnico, y se puede decir que se inicia un tímido intento de trabajo en serie. En estas manufacturas existían algunos o muchos trabajadores; y ya se hacían contratos de trabajos libres, que si bien no se llamaban así, eran desde el punto de vista material, auténticos contratos de trabajo. El contrato de trabajo se hacía prácticamente día por día; si se trabajaba, se cobraba; si no se trabajaba, no se recibía salario. Son auténticos jornaleros.

Comenzaban a aparecer incipientes problemas laborales a raíz de advertirse jornadas de trabajo agotadoras, salarios insuficientes y condiciones de trabajo inhumanos, todo ello iba creando un clima de conflictividad

Leyes de las Indias, nombre con el que son conocidas las disposiciones dictadas por España con el objeto de organizar las prestaciones laborales durante la colonización en América. Así, en cuanto la jornada legal, se dejaba al arbitrio de los virreyes, la duración del trabajo en la mina, señalándose las horas y el tiempo que hubiesen de trabajar cada día, velando porque estos trabajos no fuesen excesivos, debiendo dejarles tiempo suficiente para que atendiesen a sus tierras particulares, así

como reglamentándose el cómputo de ir y volver del trabajo, como tiempo efectivo de prestación de servicios profesionales. Felipe II dispone que los obreros que trabajan en la construcción de fortalezas y obras militares, disfruten de una jornada de ocho horas, afirmando que han de ser partidos como convenga y a los tiempos más convenientes para librarse de los rayos del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciese, de modo que no faltando un punto de lo posible, también se tienda a procurar su salud y conservación.

El salario era objeto de atinadas medidas, algunas de las cuales nos parecen consignadas por el moderno Derecho del Trabajo. La determinación de aquél, ha de realizarse de tal forma que fuese justo y acomodado, ya que los indios han de vivir y sustentarse de su trabajo y por ello sean bien pagados y satisfechos del mismo y se les hagan buenos tratamientos.

A los indios que trabajasen en las minas puede determinarse la cuantía de la retribución a voluntad de éstos y si sus peticiones fueran inmoderadas, serán tasados. Asimismo, se establecen prohibiciones sobre el pago de jornal en especie, así como se procura que las subsistencias le sean más baratas que a las otras gentes; el pago de la retribución ha de hacerse semanalmente, el día sábado.

La dignidad y la personalidad del trabajo se reconocen en muy diversas disposiciones: prohibición de dedicar a los indios al transporte, con determinadas excepciones de peso y distancia; sanciones a los que usasen como portadores de handas y hamacas, salvo en casos justificados. La reglamentación del trabajo en mujeres y niños es también abordada y se establece la mayoría de edad laboral a los dieciocho años, no permitiéndose el trabajo obligatorio de los menores de dicha edad. La moralidad es causa determinante de la regulación del trabajo de la mujer, distinguiéndose la soltera de la casada y teniendo en cuenta los principios de la patria potestad y la autoridad marital para organizarlo, procurándose, además la unión del marido y mujer que trabajen en lugares distintos.

El régimen de previsión de la antigua organización de los pueblos precolombinos y especialmente del avanzado sistema de los incas, desapareció con la conquista española, pero al poco tiempo resucitaba en otras instituciones como las "cajas de comunidad", debidas en gran parte, al virrey Don Antonio de Mendoza. En todo pueblo o agrupación de indios debía constituirse una de estas cajas, el destino de cuyos fondos en beneficio de los indígenas era el siguiente: el sostenimiento de sus hospitales, de sus bienes de pobres, con cuyo nombre, cual es sabido, se entendía el auxilio a viudas, huérfanos, enfermos inválidos, etc. y, en general, para que fuese ayuda, socorro y alivio en sus restantes necesidades.

Por último, la protección y amparo no se limitó exclusivamente a los indios, sino que se extendió a los negros, lo cual, si cabe, es todavía de mayor relevancia. Así, las Ordenanzas sobre la educación, trato y ocupación de los esclavos de Indias y Filipinas dictadas por Carlos IV, disponían, además del auxilio en enfermedad y gastos de entierro, la protección eficaz de los ancianos y enfermos crónicos. En el capítulo VI -de las Ordenanzas- disponían, que: "los esclavos que por su mucha edad, o por enfermedad, no se hallen en estado de trabajar, y lo mismo los niños y menores de cualquiera de los dos sexos, deberán ser alimentados por los dueños, sin que éstos puedan concederles la libertad para descargarse de ellos, a no ser proveyéndolos del peculio suficiente, a satisfacción de la justicia con audiencia del Procurador Síndico, para que puedan mantenerse sin necesidad e otro auxilio."⁴

Los dos grandes acontecimientos con los que finaliza el siglo XVIII, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial significaron el inicio de una nueva época de la humanidad, dada la trascendencia de sus consecuencias. En cuanto a la Revolución Industrial, si bien existe en la actualidad el criterio de considerarla en sus justos límites de multiplicación de los inventos y aplicaciones industriales de los mismos, lo cierto es que

⁴ Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José, Op. cit., pág. 72-73.

la aparición de la máquina de vapor (de la que Owen decía que ejecuta bajo el fácil control de un hombre el trabajo de muchos miles), originó un nuevo planteamiento de las técnicas de producción del vapor, origina la explotación intensiva con sus secuelas de grandes concentraciones humanas en las cuencas mineras.

La aparición de nuevas modalidades de iluminación como el gas destinado al alumbramiento, entrañan la posibilidad de prolongar todavía más, las ya de por sí dilatadas jornadas de trabajo, que ya no dependen de la duración de la luz solar. Y el trabajo en los talleres textiles cobra un nuevo auge, no sólo por el perfeccionamiento de los telares, sino a consecuencia de la existencia de más abundantes materias primas venidas de las tierras americanas. Los pequeños talleres textiles se van convirtiendo en grandes fábricas constituyendo esta industria, junto con la minera, los dos grandes polos de concentración proletaria. La existencia, sobradamente conocida, de jornadas agotadoras y salarios exigüos, común en tales concentraciones, trajo como consecuencia la violencia y la rebeldía.

De otro lado, la Revolución Francesa aunque superficialmente considerada, puede interpretarse como una rebelión de las clases bajas contra la aristocracia, un examen más profundo y más exacto nos conduce a verla como revolución burguesa. La clase media se alza contra los privilegios de las instituciones secularmente

detentadoras de la riqueza y el poder político y que se materializa en la aristocracia y la Iglesia, principalmente. Reclamaba la igualdad, traducida en la aceptación de que cualquier ciudadano estuviera, potencialmente, en situación idéntica al que hubiera nacido en el seno de las clases, hasta entonces, privilegiadas. Exigía también la libertad que en el área laboral faltaba de forma concreta, ya que el monopolio gremial impedía el libre desarrollo de la iniciativa económica libre. Junto a estas dos exigencias, la fraternidad, tercer punto del famoso lema revolucionario, podía considerarse como mera retórica.

De ahí que en el año de 1776 se promulgase el Edicto de Turgot que significaba la disolución de todas las organizaciones gremiales. Y más tarde, en 1791, se produce la promulgación de la Ley Le Chapelier que establece la absoluta libertad de trabajo y de contratación y, como consecuencia, desaparece el entramado jerárquico de la relación laboral característico de los gremios, es decir, maestro, oficial, aprendiz, que son sustituidos por las figuras del patrono y del obrero.

La aplicación de los ideales liberales de la Revolución Francesa hicieron que el mundo económico y social atravesase una de las etapas más dramáticas de su historia. Llegó un momento en que la sociedad comprendió que el liberalismo, interpretado a ultranza, sólo podía ser defendido como una teoría utópica. El Estado tenía el derecho, y aun el deber, de introducir los

necesarios mecanismos correctores para que la doctrina no perjudicase a los propios a que intentaba beneficiar. Y así, el Estado llega a establecer determinados controles de la economía, a través de aranceles de importaciones, exportaciones y creando sistemas reguladores de un desarrollo armónico de las actividades empresariales.

En lo que atañe al Derecho del Trabajo, esta libertad absoluta con la que se concibió el mercado laboral y la relación de trabajo, también experimentó las consecuencias del cambio; y el Estado se vio obligado a intervenir, corrigiendo una situación que se estaba haciendo insostenible.

Y lo hace de diversas maneras, pero la más importante, es regulando las condiciones de trabajo. Se reconoce que los Códigos Civiles eran insuficientes para regular una manifestación de la contratación que, como la laboral, no cabía en la filosofía de la vieja *locactio-conductio operarum*. El contrato de trabajo, por ser vital, por ser biológicamente necesario, no podía ser tratado con la misma mentalidad que los contratos incluidos en el área del Código Civil. Y va produciéndose la aparición de un nuevo marco jurídico más adecuado al tipo de relación que tiene que servir. Es el Derecho del Trabajo.

Las primeras disposiciones específicas de tipo laboral tienen un carácter más bien administrativo, limitando la jornada,

no permitiendo que los menores trabajen en determinadas actividades, que la mujer efectúe determinados trabajos, etc., poco a poco, va ampliando su actuación a otros temas como son los salarios, las vacaciones, la seguridad social y surge ya un contrato acogido a una normativa que ya no es liberal propia de los Códigos Civiles, sino que está imbuida de otra naturaleza. ⁵

5. Evolución del Derecho del Trabajo mexicano.

El Derecho del Trabajo late, en las proclamas y en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios.

Ricardo Flores Magón, a la cabeza, y otros paladines del movimiento libertario, organizaron grupos contra el dictador. Independientemente de la acción política, en la propaganda, se revela un claro ideario social, para el mejoramiento de los obreros y campesinos. El documento de más significación, es el "Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano", que en 1906 se suscribió en San Luis Missouri, constituyendo así el primer mensaje de

⁵ Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José, op. cit., pág. 75-79.

derecho social del trabajo a los obreros mexicanos; donde resaltan cuestiones muy importantes como son:

-Máximo, ocho horas de trabajo, salario mínimo con las siguientes variantes; un peso diario para la generalidades del país y más de un peso para aquellas regiones con vida cara.

-Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

-Medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlesquen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

-Prohibición del empleo a niños menores de catorce años.

-Obligación a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios, indemnizaciones por accidente de trabajo.

Estos puntos entre otros del famoso programa, complementados sobre el capítulo de las tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX cuando la dictadura había llegado a la cúspide. Tanto la acción política, como la obrera se identificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado.

Al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguísticos, de trascendencia, como los de Cananea y Río Blanco,

fueron reprimidos con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal: "Humanidad", constituyéndose también el "Club Liberal de Cananea" estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri. En pocas palabras, la situación de bajos salarios y jornadas excesivas fueron los elementos definitivos para el inicio de la huelga.

El origen de la Huelga de Río Blanco de 1907, radica sobre todo en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto al Arbitraje del Presidente de la República -los obreros pensaban que el dictador, en un rasgo humanitario, les hiciera justicia-.⁶

5.1 La intervención del gobierno maderista en los conflictos entre trabajadores y patrones.

En el terreno político, don Francisco I. Madero, se enfrenta al régimen del General Porfirio Díaz, para participar en la cam-

⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", pág. 9.

paña presidencial de 1910, al amparo de los principios de: SUFRAGIO EFECTIVO Y NO REELECCION, que, entusiasmaron a las masas para impedir que continuara al frente del Poder Ejecutivo, el anciano dictador.

Presionado en todas formas y a punto de ser apresado el señor Madero, se ve obligado a lanzar el Plan de San Luis y en cuyo artículo séptimo; señala el 20 de noviembre de 1910, para tomar las armas contra el gobierno de Porfirio Díaz. Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República, el señor Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social.

Como primer paso social se expidió a iniciativa suya el Decreto del Congreso de la Unión, que crea la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral.

Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912, y, resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros.

Por otra parte, ya tenía en su cartera, el presidente Madero los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo precursoras de las garantías sociales. Estos proyectos tenían su antecedente en el programa que presentó el señor Madero en el "Tívoli del Eliseo" de esta ciudad de México, al ser proclamado candidato antirreeleccionista.

"Haré que se presenten las iniciativas de ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura, o bien pensionando a sus parientes cuando aquéllos pierdan la vida en el servicio de alguna empresa. Además de estas leyes, haré lo posible para dictar las disposiciones que sean convenientes, y favoreceré la promulgación de leyes que tengan por objeto mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel, intelectual y moral".

5.2 Las leyes revolucionarias en los conflictos del trabajo.

La Convención de Aguascalientes.- De acuerdo con el Plan de Guadalupe, el Primer Jefe convocó a una Convención de Generales y Gobernadores de los Estados por decreto, habiéndose instalado la Asamblea en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Ante dicha Asamblea concurrió el Primer Jefe, informando de sus diferencias con la División del Norte, apuntando la necesidad de dar al gobierno provisional, un programa político y aprobar las siguientes reformas: reparto de tierras y

expropiación de éstas por causa de utilidad pública; edificación de escuelas, mercados y casas de justicia; pago semanal de salarios a los trabajadores en efectivo; limitación a las horas de trabajo; el descanso semanal; indemnización por accidentes de trabajo; y, otras disposiciones relacionadas con el mejoramiento de la clase obrera.

Reformas al Plan de Guadalupe. - El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la Revolución en el Puerto de Veracruz, expidiendo el famoso decreto de reformas al Plan de Guadalupe, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la Revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos. Tal es la fuente originaria de nuestra legislación social.

En Yucatán, Eleuterio Avila, gobernador y comandante militar, decretó la liberación del jornalero indígena, así como la abolición de las cartas-cuentas en el servicio rural, las cuales fueron canceladas, creó una Sección de Inmigración y Trabajo, para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo.⁷

⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, op. cit. pág. 15-16.

La legislación del trabajo del Estado de Jalisco, se inició dos meses antes que la de Veracruz, si bien no adquirió la importancia que tuvieron las Leyes de Millán y Aguilar tanto porque el movimiento obrero veracruzano, era de mayor importancia, cuanto porque las leyes de Jalisco, no consideraron, ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo.

La Ley de Manuel M. Diéguez. - Es limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga reglamentó, los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley de Agustín Millán, nuevamente, como gobernador provisional de Veracruz, dicta, la primera ley sobre Asociaciones profesionales.

5.3 Antecedente ideológico del artículo 123 constitucional.

Desde el año de 1914, se inició, un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera. Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quie-

re decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna, fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado; más tarde, sin embargo, debido al desarrollo evolutivo y al papel fundamental que desempeñaron, corresponde a las organizaciones obreras.

No parece que en principio hubiera tenido Carranza, la idea de incluir un título sobre Trabajo en la Constitución. Pues, tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediará el malestar social. En virtud, de que la idea de transformar el derecho del trabajo en Garantías Constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán.⁸

Nuestra Revolución política de 1910, al transformarse en social y convertirse en Contitución político-social en 1917, tuvo por objeto modificar, algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo en favor de los obreros y de los campesinos, derechos de protección y de reivindicación porque los trabajadores mexicanos, como los de todo el mundo son víctimas del

⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, pág. 100.

capitalismo y han sido explotados, secularmente a través de los siglos.

"Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente, que, este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y otras teorías, cuya práctica, conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana".⁹

Cabe señalar, después de la rápida ojeada que se establece en páginas anteriores, con relación a los antecedentes prácticos y/o sociales así como la evolución del Derecho del Trabajo Mexicano en nuestra legislación, referirme al antecedente ideológico más importante, sin duda alguna, de nuestro artículo 123 constitucional; antecedente que influye, no solamente en su redacción original, sino aun en su texto actual, que ha incorporado ya muchos principios desde su creación en 1917. Me refiero en este caso a la famosa "Encíclica Rerum Novarum de León XIII", publicada el 15 de mayo de 1891.

Señalaré, lo más sobresaliente en la "Rerum Novarum" en comparación con nuestro artículo 123 constitucional, con la finalidad de que se tenga un panorama más amplio, en lo que respecta al antecedente ideológico del mismo.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, op. cit., pág. 111.

En cuanto a la debida intervención del Estado, nuestro multitudinario artículo refiere: "El Congreso de la Unión, sin contra-venir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo ...".

En cuanto a Rerum Novarum, menciona: "así como pueden los que gobiernan aprovechar a todas las clases, así también pueden aliviar muchísimo la suerte de los proletarios, y esto en uso de su mejor derecho y sin que pueda nadie tenerlos por entrometidos, porque debe el Estado, por razón de su oficio, atender al bien común ...".

Este deber denunciado por León XIII está ejercitándose, con la primacía que el principio establece por nuestra máxima jerarquía legal ordenando al Congreso de la Unión legislar sobre materia de trabajo, para que cuide del bienestar y provecho del proletariado, que, en términos más o menos genéricos, puntualiza la disposición constitucional, el final de cuya enumeración generaliza el ámbito a que deberá aplicarse.

En lo que se refiere la limitación de las jornadas de trabajo nos menciona en sus fracciones: " la duración de la jornada será máxima de ocho horas; la nocturna, la jornada máxima de 7

horas; quedan prohibidas, las labores insalubres o peligrosas, la utilización del trabajo a menores de catorce años, hace una distinción en cuanto a los mayores de catorce y menores de dieciséis que tienen una jornada máxima de seis horas, etc."

La *Rerum Novarum*, dice al respecto: "... Débese, pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permiten las fuerzas ..."

"...Cuanto tiempo haya de durar este descanso se deberá terminar, teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y lugar, y la salud de los obreros mismos, finalmente lo que puede hacer y a lo que puede entregarse un hombre de edad adulta y bien robusto, es inicuo, exigirlo a un niño o a una mujer; más aún, respecto a los niños hay que tener grandísimo cuidado que no los recoja la fábrica o el taller antes que la edad haya suficientemente fortalecido su cuerpo, sus facultades intelectuales, y toda su alma. Pues las energías que a semejanza de tiernas plantas brotan de la niñez las destruye una prematura sacudida; y cuando esto sucede, ya no es posible dar al niño la educación que le es debida..."

Sería largo enumerar las disposiciones de la Encíclica en comparación con nuestro artículo 123 constitucional, ya que, no es la finalidad del presente trabajo de investigación, hacer un examen exhaustivo, sino más bien como marco de referencia para

que se pueda entender el paralelismo entre las disposiciones constitucionales y la Encíclica de León XIII y además, cabe hacer mención y sobre todo tener en cuenta que hablamos de un documento que data del 15 de mayo de 1891, tiempo en que las circunstancias históricas eran diferentes en cuanto a muchos aspectos, es decir, la Encíclica y en las partes que de ella se citan; en todas ellas se aboga, por los "jornaleros y obreros" tomados genéricamente; y solamente hace diferencias en relación a los sexos y a las edades de los trabajadores, para que se evite el abuso que se cometía con las mujeres y los menores, en cuanto a horarios excesivos para éstos o a trabajos rudos e inapropiados para los mismos; de donde se deduce que, cuando sin cometer dichos abusos, que no admite, no deben establecerse distinciones por sexo o nacionalidad, si los trabajos son iguales e igualmente eficientes, como lo aclara la ley reglamentaria.¹⁰

¹⁰ Cfr. VALENCIA BARRAGAN, Jesús, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1979, pág., 119-122.

CAPITULO II

ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA RELACION LABORAL

1. Patrón
2. Trabajador
 - 2.1. Sujetos del derecho laboral
 - 2.2. Relación de trabajo
3. Medios de producción
4. Contrato Individual, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley.

CAPITULO II
ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA RELACION LABORAL

1. Patrón.

Un antecedente del Patrón lo encontramos en el Derecho Romano, no obstante, a pesar de ser patrón propiamente dicho, no figuraba anteriormente como ahora, esto es, desempeñando un papel dentro de la industria.

"Es así que en Roma el paterfamilia era el centro de la "domus", además de que era dueño de los bienes, señor de los esclavos, patrón de los clientes y titular de los iura-patronatus sobre los libertos".¹¹

Desde la aparición de las clases sociales, en el desarrollo histórico, ha jugado un papel preponderante, llámese esclavista, señor feudal o capitalista a esta figura jurídica e importante dentro de la relación laboral, que es: el patrón.

Por otro lado se puede decir que, desde la formación de la sociedad clasista, la historia de la humanidad tiene por con-

¹¹ MARGADANT, S., F., "Derecho Romano", Editorial Esfinge, S.A., Pág. 196.

tenido, la aparición de unas clases y el exterminio de otras, la lucha irreconciliable entre ellas.

Lo anterior en virtud, de que no es el objetivo del presente, hacer un examen exhaustivo de las teorías relacionadas con la aparición de las clases; y por esa razón, me voy a permitir dar unos conceptos de patrón.

"Patrón.- Defensor o protector, manumisor de un esclavo entre los romanos. Dueño de fonda o pensión. En diversos países americanos, patrono o empresario".¹²

Otro concepto que nos da el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales respecto al patrón:

"Patrón.- Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.

Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.

¹² OSSORIO, Manuel, "Diccionario de Ciencias Políticas Jurídicas y Sociales", Editorial Heliasta, S. R. L., Argentina, 1978, Pág. 555.

Es también llamado empleador y empresario".¹³

2. Trabajador.

Según el Diccionario de la Real Academia, "se llama así a la persona que trabaja, también como sinónimo de trabajador y jornalero; En el Derecho del Trabajo es uno de los sujetos del mismo".¹⁴

"Es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente, quien personalmente presta trabajo a otro llamado patrón, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad, las condiciones en que se preste el servicio".¹⁵

"Es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización denominada por el empresario".¹⁶

¹³ OSSORIO, Manuel, Op. Cit. pág. 556

¹⁴ IBIDEM, pág. 752.

¹⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo". Editorial Depalma, Argentina, 1955, pág. 64.

¹⁶ IBIDEM, pág. 67.

"Trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en forma subordinada".¹⁷

"La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, en uno de sus artículos preceptuaba: trabajador es toda persona que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

El Maestro Alberto Trueba Urbina, cataloga de defectuoso dicho precepto, porque en la nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo respectivo o referente al trabajador menciona: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

El concepto que antecede se ha discutido bastante, diciéndose con base a la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

¹⁷ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Editorial Gráfico Andrea Doria, S.A., México, 1967, pág. 63.

Se ha dicho que las relaciones entre los trabajadores y patrones serían iguales para evitar términos como "subordinación".

Ya que, el trabajo siendo un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se exprese que el trabajo es subordinado. El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios de una manera eficiente, esto no quiere decir que sea subordinado sino un mero cumplimiento de un deber.

2.1. Sujetos del Derecho Laboral.

"Los sujetos del Derecho Laboral son: las personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral".¹⁸

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de facultades y pasibles de obligaciones laborales, son las personas siguientes: trabajador (artículo 8), patrón (artículo 10), sindicato de trabajadores (artículo 356) y sindicato de patrones (artículo 356).

Trabajador.- El concepto de trabajador que consagra nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8: "... es la persona fí-

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983, pág. 18.

sica que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

"Patrón.- En el proyecto de la Ley de 1970, se utilizaba como en la Ley de 1931, el término de patrono. Las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados en su dictamen propusieron sustituir, el término de patrono por el de patrón; argumentando que patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre. Al patrón se le ha denominado, además de patrono, con los vocablos siguientes: empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo".¹⁹

"Sindicato de Trabajadores.- Es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".²⁰

2.2. Relación de trabajo.

"Es una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condición de subordinación, contiene para ambas partes

¹⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Op. Cit., Tomo I, pág. 24.

²⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Op. Cit. Tomo II, pág 36.

una serie de derechos y obligaciones de índole laboral con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.

De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo; de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y éste su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos; porque en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo".²¹

Se puede comentar al respecto que, independientemente de lo que manifieste la doctrina italiana, se deberá entender a la relación de trabajo como cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, mediante el pago de un salario.

Estoy de acuerdo en el criterio de algunos autores al manifestar, que puede existir una relación de trabajo sin contrato, es decir, y siento que el Legislador ha establecido lo anterior, con la finalidad de evitar arbitrariedades con los trabajadores,

²¹ OSSORIO, Manuel, Op. Cit. pág. 659.

evitándose así que el patrón pretexe que no aceptó el servicio de una manera real.

Un ejemplo sencillísimo podría ser: cuando una persona empieza a laborar en la limpieza de un negocio, oficina o establecimiento, y el dueño de éste no se opone, sin haberse establecido previamente condiciones laborales; desde mi punto de vista existirá un trabajo subordinado.

3. Medios de producción.

Objetos empleados en la producción, de la cual constituyen la condición material.

Los medios de producción comprenden:

- a). Los objetos de trabajo
- b). Los instrumentos de producción (medios de trabajo).

a). Los objetos de trabajo son los que el trabajo humano transforma en el curso de la producción.

b). Los instrumentos de producción son aquellos que permiten al hombre actuar sobre la naturaleza para producir los bienes materiales (herramientas, máquinas, material agrícola, etc.).

"Así los medios de producción son la tierra, los bosques, las aguas, el subsuelo, las materias primas, los instrumentos de producción, los edificios, los medios de comunicación y de vinculación, etc."²²

Los instrumentos constituyen los principales medios de producción. Gracias ante todo, a la fabricación y al empleo de instrumentos de trabajo el hombre se separó del reino animal. En el transcurso de milenios, paralelamente al perfeccionamiento de los instrumentos de trabajo, los hombres se convertían cada vez más, en dueños de la naturaleza.

La técnica desempeñaba un papel inmenso en el desarrollo de la sociedad humana. El cambio y el progreso de las fuerzas productivas y, ante todo, de los instrumentos de producción, culminan en el cambio del modo de producción de los bienes materiales y de todo régimen social.

Lo que distingue a las épocas económicas unas de otras no es lo que se hace, sino el cómo, y con qué instrumentos de trabajo se hace.

²² M ROSENTAL, P. Ludin. "Diccionario Filosófico Abreviado". Editorial Ediciones Quinto Sol, México, 1988, pág. 350.

"Los instrumentos de trabajo no son solamente el barómetro indicador del desarrollo de la fuerza de trabajo del hombre, sino también al exponente de las condiciones sociales en que se trabaja".²³

Los medios con los que se trabaja, Marx llama a estos medios de trabajo. Distinguiendo un sentido estricto y un sentido amplio:

Los medios de trabajo en sentido estricto.- Son las cosas o conjunto de cosas que el trabajador interpone directamente entre él y el objeto sobre el cual trabaja (materia bruta o prima). Sirven de intermediarios entre el trabajador y el objeto sobre el cual trabaja, tenemos de ejemplos: la sierra y el martillo en una pequeña industria de muebles; la máquina de coser en una industria de confección; la pala mecánica en la extracción de minerales.

Los medios de trabajo en sentido amplio.- Comprenden además de los medios ya señalados, todas las condiciones materiales que, sin intervenir directamente en el proceso de transformación, son indispensables para la realización de éste, tenemos de ejemplos: el terreno, los talleres, las rutas, los canales, etcétera.

²³ MARX, Carlos, "El Capital", Libro I, Tomo I, Editorial Siglo XXI, pág. 170.

Debido a que la producción de bienes materiales no puede realizarse si no participan en ella tanto la materia prima como los medios de trabajo en su sentido más amplio, en tal virtud, Marx, llamó a estos elementos medios de producción, que van a estar constituidos por el objeto sobre el cual se trabaja y por los medios de trabajo en sentido más amplio.

4. Contrato Individual, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley.

"Contrato individual de trabajo. - Un gran número de autores han tratado de encuadrar la relación individual del trabajo dentro de los contratos de derecho privado; así lo han equiparado a un contrato de compraventa, de arrendamiento, de sociedad o de un mandato. Afortunadamente las teorías civilistas que tratan de asimilar la relación individual a un contrato civil han sido superadas en la actualidad; dentro de las teorías civilistas encontramos su explicación en razones históricas, dado el carácter servil del trabajo hasta fines del siglo XVIII, y que el hecho de que las cesiones de esclavos se hicieron en forma de venta o alquiler, pasó como reminiscencia a los Códigos Modernos".²⁴

²⁴ PEREZ BOTIJA, "El Contrato de Trabajo", Editorial Talleres Tipográficos de ESCÉLICER, S. L. Madrid, 1954, pág. 17.

En Roma, en un principio, sólo se servía el señor de sus esclavos de otras personas y más tarde, cuando las necesidades lo impusieron -fenómeno que se produce en los principios de la Roma republicana- acudieron los hombres libres al mercado público para ofrecer sus servicios dando lugar a que se formara una situación análoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos.

Nacieron así la *locatio-conductio operis* y la *locatio-conductio operarum*. Estos contratos, de la misma manera que la esclavitud, establecieron una relación personal, la del *locator*, que se obligaba a prestar sus servicios a otra, llamada *conductor*, y que en esa virtud se subordinaba a la voluntad de éste.

Poco a poco, se fue dejando sentir la necesidad de establecer una diferencia entre las dos formas de subordinación. En la *locatio-conductio operarum*, quería el conductor el servicio mismo; en la *locatio conductio operis*, su resultado, siendo claro que ésta última forma, la relación de subordinación desaparecía casi, sobre todo el que prestaba el servicio lo hacía en su taller y ayudado por otras personas, respecto de las cuales era, a su vez conductor.

Se produjo entonces la distinción entre lo que posteriormente se llamó arrendamiento de servicios y arrendamiento de obra. El criterio para diferenciarlos no quedó perfectamente definido sino hasta la época imperial y fueron dos las diferen-

cias principales: la primera y más antigua, que recuerda aún la relación personal que dio origen a estos contratos, corresponde a la Escuela Bizantina y se fundaba en la relación creada entre arrendador y arrendatario, según existiera o no una obligación de obediencia. En la *locatio-conductio operarum* estaba obligado el locator a obedecer al conductor. En cambio en la *locatio-conductio operis*, una vez fijada la naturaleza de la obra a producir, quedaba el arrendador en libertad para desarrollarla, lo que fácilmente se comprende si se tiene en cuenta que lo que se prometía era la obra. La segunda diferencia, predominante en las Institutas de Justiniano, consistió en que, en la *locatio-conductio operarum*, el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto que en la *locatio-conductio operis*, lo era la obra producida.

En el Derecho Romano, el *mandatum* se distinguía de los contratos anteriores en que era gratuito, y de la *locatio-conductio operarum* también en que no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia, su distinción dado que el mandato en el derecho romano no se refería exclusivamente, a la ejecución de los actos jurídicos, era más difícil respecto de la *locatio-conductio operis*, sobre todo en los tiempos en que se admitió el mandato remunerado. La diferencia sin embargo, subsistió y se fundaba en la naturaleza de los servicios, pues

el arrendamiento sólo podría referirse a profesiones no liberales y a trabajos de baja categoría.²⁵

Recién en la época moderna, por efecto de la organización industrial y mercantil, se produce el fenómeno de la concentración de los trabajadores bajo la dependencia de las grandes empresas con las cuales no tienen otra vinculación fuera del hecho de prestar su actividad laboral a favor de las mismas. La relación laboral se despoja así de todo elemento extraño: del elemento personal, supremacía política o de vinculación familiar, presentándose como una relación de carácter meramente económico.

El primer intento de los juristas, vemos que movió hacia otras figuras jurídicas tradicionales, tan pronto como advirtieron la inoperancia de la locación de servicios para disciplinar las nuevas relaciones de trabajo, que surgían de la organización industrial moderna.

Así aparecieron diversas corrientes, tratando de adecuar jurídicamente la relación de trabajo, a un contrato de compraventa, arrendamiento, mandato y al de un contrato de sociedad, según la teoría de la compraventa su principal defensor el maestro italiano Francisco Carnelutti, quien comienza criticando

²⁵ Cfr. DEVEALI, L. Mario. "Derecho del Trabajo", pág. 205.

la teoría sobre el consumo de energía eléctrica; argumentando que el contrato de suministro de energía no era de arrendamiento, porque el objeto del contrato no consistía en la fuente de energía, sino en la energía misma, y ésta no puede ser objeto de alquiler, porque el arrendatario no puede volver la cosa arrendada, pues la energía se consume; en forma análoga, sostuvo que el hombre no puede ser objeto de contrato (como persona física) y si solamente su fuerza de trabajo, es decir su energía. Y esta energía se separa del trabajador y no vuelve a él, puede ser objeto de compraventa, tal como la energía eléctrica.

Ya que, conserva su fuerza de trabajo pues, sólo concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de energía, es decir su cuerpo mismo; la energía sin embargo, sale de él y no vuelve más.²⁶

La relación laboral, implica la desaparición de la autonomía de la voluntad, dada la imposibilidad actual en las grandes empresas de un contrato directo entre trabajador y patrón para discutir las condiciones del contrato, por lo que surge así una reglamentación impuesta unilateralmente por el empresario, a la cual debe adherirse el trabajador.

²⁶ Cfr. RAMIREZ GRONDA, Juan, "Tratado del Derecho del Trabajo", Editorial La Ley, Buenos Aires, 1966, pág. 70.

La teoría de la relación del trabajo haya su justificación, en la solución de la prestación de servicios personales que no ha tenido su origen en un acuerdo contractual, en la solución que deriva de los contratos nulos, en los cuales hubo una efectiva prestación de servicios personales; y, finalmente establecer los efectos de cualquier prestación de servicios.

Hoy en día, la teoría de la relación destaca que el derecho del trabajo regula las relaciones obrero-patronales consiguiendo que el hombre que trabaja tenga una existencia digna de ser vivida.

En nuestro Derecho, encontramos la consagración de la teoría de la relación del trabajo, a partir de las reformas que se hicieron al artículo 123 de la Constitución General de la República, en el año 1960, cuando se aumentó a dicho artículo el apartado "B", relativo a la prestación de servicios al Estado, trabajadores que hasta entonces se extendió el beneficio de la Ley Laboral ya que anteriormente a la creación de dicho apartado, las relaciones entre los trabajadores y el Estado eran reguladas por el derecho administrativo, pues no se consideraba que existiera un contrato, sino un enrolamiento, por medio de un nombramiento o asignación.

Dándose cuenta de la utilidad que representaba la teoría de la relación del trabajo, nuestro derecho la adoptó, ya que faci-

litaba la incorporación del más importante sector laboral, y de este modo el derecho administrativo dejó de regular dichas relaciones. Así tenemos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, no usa la figura del contrato, sino que, habla de una relación de trabajo que tiene como origen un nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores al servicio estatal.

Contrato de trabajo. - No es uniforme la institución a través de la cual se ha venido prestando el trabajo en los distintos estadios históricos, evolucionando al extremo de que se ha desfigurado totalmente hasta llegar a la actual relación jurídica de las partes en el llamado contrato de trabajo.

El contrato de trabajo no figuró en los Códigos Civiles del siglo XIX, los que se limitan a legislar sobre la locación de servicios. La denominación de contrato de trabajo la utilizaron los economistas antes de su incorporación a la terminología jurídica. En Francia, apareció por primera vez en la Ley del 18 de julio de 1901, que al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su contrato de trabajo no se disolvería por esta causa.²⁷

²⁷ KROTOSCHIN, Op. Cit. pág. 590.

"La diferencia entre relación y contrato de trabajo para Krotoschin que, considera mejor llamarle situación, término no muy técnico en virtud de que, por tradición así se le ha llamado por la doctrina, por ser la relación, el vínculo propiamente jurídico que une al trabajador con la empresa, que dura cierto tiempo mientras se desarrollan obligaciones mutuas en sus múltiples facetas de cumplimiento, siendo en consecuencia, la relación el efecto del contrato y éste la fuente, agotándose la última en la ejecución continuada de las obligaciones nacidas del contrato. Todo depende del concepto que se tenga del contrato de trabajo, porque si el contrato de trabajo perteneciera exclusivamente al derecho de las obligaciones, la relación tiene carácter obligacional, dando lugar a que en el tiempo no coincidan, como es, que el contrato se haga con un plazo suspensivo, de manera que la relación obligatoria, sólo se establece a partir de un momento posterior, cosa que es posible jurídicamente, pero que en la práctica no puede, ya que celebrado el contrato de trabajo se da como efecto la relación de trabajo".

El Doctor Mario de la Cueva opina en el mismo sentido y señala que en materia civil el artículo 1794 requiere para la existencia de un contrato de consentimiento y el objeto que puede ser materia del contrato, perfeccionándose con el mero consentimiento de las partes y, desde ese instante, se encuentran obligadas al cumplimiento de lo pactado. El perfeccionamiento del contrato determina a su vez, la 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, esto es, por el sólo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedando fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de las obligaciones de las partes.²⁸

No obstante lo anterior, ocurre en la relación de trabajo, que los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian a producirse únicamente, a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre los trabajadores y el patrón, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio.²⁹

Dicho en otros términos, se parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que se impone al patrono cargas y obligaciones.

Los elementos de la relación laboral individual, los encontramos dentro de la propia definición que nos da el artículo 20

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I. Editorial Porrúa, México, 1967. pág. 223.

²⁹ IBIDEM, pág. 224.

de la Ley Federal del Trabajo: "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".

Y el 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.

Del artículo anterior encontramos como primer elemento común tanto a la relación de trabajo como al contrato de trabajo un trabajo personal subordinado, esto es, que la potencia desarrollada por el trabajador debe ser en forma personal, es decir, que no admite sustitución o representación de ninguna naturaleza. Al poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo, debe consecuentemente, ejecutarlo en persona, ya que de las características del contrato de trabajo, se encuentra que en la mayoría de los casos, atiende a la persona a quien se encomienda determinado trabajo en razón de sus aptitudes, cualidades, etc. Ahora bien, puede pactarse lo contrario por las partes, es decir, que el trabajo a desarrollar por una persona admita sus-

titución o representación temporal o definitiva, en cuanto a la conclusión de un trabajo.

Contrato Colectivo de Trabajo.- En relación con los antecedentes de esta figura jurídica puede decirse que el contrato colectivo de trabajo nace como una necesidad económica jurídica y sociológica, ante la falsedad del contrato individual de trabajo. La actitud abstencionista del Estado en la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, era el mejor aliado que tenía el capital para fijar a su antojo las condiciones de trabajo, dando funcionamiento al principio de igualdad ante la Ley equiparando en forma absurda este principio que tiene elementos distintos para el derecho privado y que llevado al mundo de las relaciones laborales exhibía toda su falsedad, principio al cual se ajustaba con todo rigor el capital bajo el pretexto de legalidad.

La fijación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del capital era lo usual, de suerte que el llamado reglamento de trabajo era como un contrato de adhesión, donde mucho antes de que surgiera la relación laboral, las cláusulas de trabajo estaban previamente establecidas.

El contrato colectivo de trabajo en respuesta al abstencionismo del Estado vino a sustituir al contrato individual de trabajo, así como al principio de igualdad de salario para traba-

jos iguales, provocando el mejoramiento de las condiciones de trabajo y poniéndose en práctica el principio de igualdad ante la Ley, con los elementos propios del derecho laboral, resultando sensible equilibrio entre el capital y el trabajo.

En la aparición real del contrato de trabajo, intervinieron factores de diversa índole, ya económicos, ya políticos y jurídicos, ya sociológicos, pero no siendo el propósito de este trabajo el señalamiento minucioso de los antecedentes próximos y remotos de esta figura jurídica, como tampoco su aparición exacta en el campo de la legislación, me limitaré a señalar en forma general algunos de sus antecedentes.

A este respecto el maestro Mario de la Cueva, señala que al lado de las corporaciones, se formaron las asociaciones de compañeros que en diversos periodos entraron en lucha. Los maestros al cambiar su actitud de paterfamilias a propietarios de empresa, sólo buscaban los mayores provechos y ventajas; los compañeros exigieron el respeto a sus derechos y a condiciones más humanas de vida y de trabajo, de esta suerte nacieron los pactos entre los compañeros y las asociaciones de compañeros; por su parte, el Estado protegía a la corporación, pues dejaba que fijaran a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros aprendices. Los pactos de la Edad Media, nacieron como los contratos colectivos a iniciativa de los hombres que venden su trabajo; los pactos entre la corporación y la asociación de

compañeros sirvieron para resolver en principio la pugna entre ellos, y las cláusulas principales se referían a las condiciones de admisión de aprendices en los talleres de los maestros, dando lugar al antecedente de las cláusulas de exclusión. "Philip Lotmar afirma que en la obra del Profesor Stahl, "Das Deutsche Hadwerck", se cuenta que los tejedores de Speyer habían logrado obtener en los años 1351 y 1362, dos contratos colectivos de trabajo. En Lehrbuch des Arbeitsrechts de Hueck-Nipperday se relata la celebración de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro en 1437 de los herreros de Thor. Franz Hémala por su parte, cree haber descubierto otro pacto del año de 1460, para los zapateros de Emerich".³⁰

El contrato colectivo supone la coalición profesional, lo que era imposible que surgiera durante la vigencia de la Ley Chepelier y del Código Penal Francés de 1810, y no siendo posible la coalición sino la asociación profesional, que si bien no era necesario su reconocimiento legal si se requería que no constituyera un hecho ilícito, por ello esta figura jurídica nace en Inglaterra al igual que la Trade Union según lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo, y al decir de algunos autores el primero de estos pactos lo celebraron los tejedores de lana de Inglaterra en 1862.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., págs. 471 y 472.

En México Colonial, no encontramos antecedentes serios del contrato colectivo de trabajo dadas las condiciones de vida y la estructuración económica que imperaba, y lo mismo ocurre en México Independiente, en donde por razón natural tampoco hay ningún antecedente de importancia de esta institución.

Durante el Gobierno Porfirista, se practicó en la industria de hilados y tejidos, los reglamentos de trabajo entre los cuales pueden señalarse, el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, del 20 de noviembre de 1906, de donde salió el laudo de enero de 1907 de Porfirio Díaz. En donde puede verse un antecedente lejano de la convención colectiva de trabajo, es en las tarifas para las fábricas de hilados y tejidos de 1925-1927 conocida con el nombre de convención textil. Otro antecedente de la figura que nos ocupa o encontramos en la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, que imponía multa a los patrones que no trataran con las asociaciones profesionales; la legislación yucateca de Salvador Alvarado se refería a las convenciones industriales, así también al proyecto de Subaran para una legislación de trabajo del 12 de abril de 1915, elaborado por Don Venustiano Carranza, en su Capítulo Sexto, se refería al contrato colectivo, proyecto que a su vez fue copiado en 1916 por la Legislación del Estado de Coahuila. Considerando también al contrato colectivo, la Ley de Veracruz de 1918, la ley de Hidalgo de 1918, el Proyecto de Ley para el

Distrito y Territorios Federales de 1919 y 1925, respectivamente.

Cándido Aguilar, Gobernador de Veracruz, impone a los patrones de la industria textil una especie de contrato-ley sustituyendo las Tarifas Mínimas Uniformes de 1912; de 1925 a 1927, se lleva a cabo la Convención Textil; el proyecto de Portes Gil, en sus artículos 27 y siguientes, se refiere a la figura jurídica que nos ocupa y el proyecto de la Secretaría de Industria, también se ocupaba del contrato colectivo; al federalizarse la Legislación Laboral, esta figura jurídica alcanza amplio desarrollo.

Los tratadistas proponen algunas definiciones de contrato colectivo de trabajo, conceptos que si bien en todos los casos son útiles, cuando no exactos, según los diferentes criterios, basados ya en experiencias legislativas o doctrinales y atendiendo al punto de vista que adopten o la legislación dentro de la cual se encuentren ubicados, algunos de ellos adolecen de aceptación general, si bien otros son aceptados de acuerdo con sus respectivas legislaciones.

El término contrato colectivo de trabajo se generaliza en la doctrina principalmente con Berthelémy Reynaud; Francisco Contentini; Barassi, Alfredo Cioffi; Carlo Costamagna, la doctrina española y el Código Federal Suizo de las obligaciones;

aunque los autores alemanes invariablemente usan la denominación Contrato Tarifa, Tarif Vertrag.

García Oviedo le llama igualmente "Pacto Colectivo de Trabajo", sosteniendo que la expresión tarifa que usa la doctrina alemana parece referirse exclusivamente al salario.³¹

Gallart y Folch propone la denominación "Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo".³²

Juan D. Pozzo sostiene "Es muy frecuente entre nosotros el término Convenciones Colectivas de Trabajo" que adopta Krotoschin y que seguimos nosotros considerándolo más de acuerdo con la naturaleza jurídica de la institución. Con todo, reconocemos la justeza de la denominación de "Convenios Colectivos de Trabajo que en realidad equivale al de convención y que es utilizado corrientemente en nuestro país por la jurisprudencia y parte de la doctrina. Cabanellas considera que la denominación más aceptable sería la de normas de trabajo".³³

³¹ GARCIA OVIEDO, Carlos, "Derecho Social", Editorial, E.P.E.S.P., Madrid, 1954, pág. 279.

³² GALLART FOLCH, Alejandro, "Derecho Español de Trabajo", Editorial Labor, S. A. Barcelona 1936, pág 142.

³³ POZZO, Juan D., "Derecho del Trabajo". Tomo IV, Editorial EDIAR. Argentina, 1949, pág. 265.

Mario de la Cueva dice: "El término contrato colectivo de trabajo, fue una necesidad en los orígenes de la institución, pero es hoy inadecuado". En el Derecho Mexicano se le emplea también; el único intento para buscar otra denominación se encuentra en las llamadas Tarifas Mínimas de la Industria Textil de 1912 y en la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de aplicación en la República para las Fábricas de Hilados y Tejidos, aprobada en 1927, pero es igualmente para el contrato-ley. La divulgación del término, contrato colectivo de trabajo y su inclusión en todas nuestras leyes, nos obliga no obstante las razones técnicas, a utilizarla.³⁴

Jesús Castorena al referirse a las partes contratantes, a su elaboración y que manifiesta puede ser convencional, arbitral, público o privado, lo define como "El régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público en el que delega por aquéllos esa facultad, para regular la prestación de los servicios".³⁵

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pág. 467.

³⁵ CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Editorial Juris, México, 1943, pág. 23.

Ernesto Krotoschin manifiesta que el contrato colectivo de trabajo es un "acto jurídico bilateral que se constituye entre una o varias asociaciones profesionales obreras y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrón, con el fin de regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en las relaciones laborales respectivas para mantener un estado de paz entre las partes contratantes".³⁶

Gallart y Folch propone el siguiente concepto: "Es el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo, concluido entre un patrón y un grupo de patronos o asociación patronal profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo singulares".³⁷

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), da la siguiente definición: " Es convención colectiva toda convención escrita concluida, por un cierto período, entre uno o varios patronos, o una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o a una organización obrera, de otra parte, con el fin de uni-

³⁶ KROTOSCHIN, Ernesto, Op. Cit. pág. 643.

³⁷ GALLART FOLCH, Alejandro, Op. Cit., pág. 143.

formar las condiciones de trabajo individuales, y, eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo".³⁸

Rodolfo Cepeda Villarreal da la siguiente noción al referirse al contrato colectivo de trabajo: "Es la estipulación entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un patrón o agrupación de patrones por la otra, y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los contratos, o bien, según los cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerados, tiene con un patrón".³⁹

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 386 lo define como "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". En el comentario a este precepto, Alberto y Jorge Trueba manifiestan que "El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El

³⁸ MUÑOZ, Luis, "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1948, Tomo IV, pág. 294.

³⁹ CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, "Apuntes 2a. parte, Contrato Colectivo de Trabajo", 1960, pág. 6

contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador.

Concluyendo, puedo afirmar que todos los tratadistas al referirse a esta figura jurídica que trato de explicar, señalan a las partes contratantes y a las nociones aceptadas de todos ellos ponen en evidencia al hablar de contrato colectivo de trabajo y referirse al trabajador, señalan al sindicato como sujeto único, es decir, no toman en cuenta en su celebración las voluntades individuales de las personas que forman parte de él.

También se podría decir que el sindicato como trabajador plural en la relación contractual tiene representación única.

Aun a pesar de que se ramifica la responsabilidad del patrón en todos y cada uno de los miembros del sindicato al surgir la relación laboral.

Cabe hacer mención que el conjunto de sus derechos en nada debe distinguirse de la relación contractual individual; toda vez que, el contrato colectivo y el individual son celebrados por una persona colectiva y una individual y, desde luego, salvo las modalidades específicas de cada uno de ellos, subsisten las mismas obligaciones patronales respecto a las dos personas.

Naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.-

Mucho se ha discutido sobre la misma, atento a ello, se ha escrito copiosa literatura jurídica, tanto en el Derecho patrio como en el Derecho extranjero. Sin ánimo de profundizar en ello, solo me limitaré a señalar algunos lineamientos doctrinales que sobre esta materia se han elaborado, para buscar algunas de sus características más significativas, así mencionaré brevemente desde las llamadas teorías civilistas que fundan sus conceptos en el principio de autonomía de la voluntad, pasando por las llamadas eclécticas o de transición que se apartaban del principio citado, pero que quieren encontrar su justificación dentro del derecho privado, hasta llegar a las teorías más recientes denominadas juridico-sociales.

I. Teorías civilistas.- Estas consideran al contrato colectivo de trabajo dentro del derecho común, como un simple fenómeno contractual encuadrado en el derecho privado, ello es lógico, toda vez que el contrato colectivo nace a la vida jurídica en una época en que la relación laboral se entendía como de derecho común y se basaba en el principio de la autonomía de la voluntad, si bien ya se distinguía entre el contrato colectivo que fijaba las bases generales de la prestación de los servicios y el contrato individual de trabajo; aunque para estos efectos la pluralidad de relaciones jurídicas derivadas de la estipulación colectiva era imposible de explicar por el derecho privado dado

el carácter inderogable de ella, entre estas teorías cabe enumerar las siguientes:

1. Teoría del mandato.- Partiendo de la noción que de mandato da el Código Civil, esta teoría estima que las condiciones de trabajo estipuladas en la convención colectiva, no es sino la ejecución del mandato otorgado por los trabajadores como mandantes y el sindicato como mandatario, encargado de hacer gestiones ante el empresario.

Esta tesis es criticable por todos conceptos si se toma en cuenta que en un momento dado los mandantes individual o colectivamente podrían prescindir del mandatario, anulando lo pactado, además, el sindicato no sería responsable frente al patrón, ya que como es sabido la existencia misma del contrato colectivo de trabajo lleva consigo la responsabilidad sindical, por otra parte, si el fin que persigue la asociación profesional es el mejoramiento de los intereses plurales de sus miembros, además el sindicato no puede tener una personalidad distinta a la de cada uno de sus miembros para los efectos del cumplimiento, aunque sí para su celebración.

2. Teoría del acto simple o complejo.- Esta manifiesta que el acto complejo es resultado de un conjunto de voluntades que son: la voluntad de cada uno de los trabajadores, teniendo el mismo contenido jurídico, de tal manera que, no estando las vo-

luntades ni contrapuestas ni en contradicción, se obtiene el acuerdo de llegar a ser una unidad orgánica, que jurídicamente representa una singular promesa. Esta teoría se objeta por no explicar la inderogabilidad por el contrato colectivo de trabajo, de un contrato individual de trabajo pactado en condiciones menos favorables a las establecidas en el colectivo.

3. Teoría de la gestión de negocios. - Esta teoría manifiesta que el sindicato en la estipulación colectiva actúa como gestor de negocios, considerando a la figura jurídica que nos ocupa, como un cuasi-contrato. A esta tesis se le critica lo mismo que a la anterior, y se agrega, que el efecto favorable de la gestión de negocios sería para un sólo trabajador y no para una pluralidad de trabajadores.

4. Teoría de la estipulación a favor de tercero. - Este punto de vista es sostenido por Reynaud y Marcel Planiol, quienes manifiestan que en estos casos el sindicato es el estipulante y el patrón es el promitente, los beneficiarios son los trabajadores. Esta tesis igualmente se critica porque las obligaciones de los trabajadores deberían consignarse en el contrato colectivo; además según el código civil francés, esta figura solo operaba cuando el estipulante pactaba algo para sí, o hacia alguna donación, por otra parte el trabajador no puede ser un tercero frente al sindicato del cual forma parte.

5. Teoría de la personalidad moral ficticia.- Esta tesis manifiesta que el sindicato constituye una personalidad moral ficticia, y que la personalidad moral o colectiva del sindicato se identifica con la de las personas que forman parte de él. Esta postura es criticable también porque no se toma en cuenta que la voluntad individual del asociado puede contradecir a la voluntad del sindicato cuando no se acepta la convención; por otra parte, el sindicato es responsable del cumplimiento de la estipulación colectiva pactada.

6. Teoría del contrato innominado.- Esta teoría asimila el contrato colectivo a un contrato innominado, toda vez que acude a la noción del mandato para explicar las obligaciones de los trabajadores, y a la estipulación a favor de tercero para explicar las obligaciones del sindicato. Es objetable esta tesis porque o se dice que el sindicato es un mandatario para pactar las condiciones de trabajo, o se dice que las puede pactar por propia autoridad omitiendo la idea de mandato. Esta idea no es aceptable porque en tales casos la obligación del sindicato, no puede derivar jamás de una estipulación a favor de tercero.

II. Teorías de transición.- No pudiendo explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, las teorías civilistas, satisfactoriamente aparecen las llamadas teorías de transición que en forma por demás breve señalo para estos efectos.

1. Teoría del pacto social. - Expositor de esta lo es Ruast, quien indica, que el ingreso a un sindicato implica un pacto social en el que los obreros se comprometen anticipadamente a aceptar la opinión de la mayoría considerando esta idea solamente a los trabajadores sindicalizados. Según Gallart y Folch esta tesis, trata de explicar solo la estipulación colectiva intersindical omitiendo las otras formas colectivas de contratación.⁴⁰

2. Teoría de la solidaridad necesaria. - Esta manifiesta que el contrato colectivo de trabajo no es acuerdo previo, sino un sometimiento necesario, dada la solidaridad que debe existir entre los trabajadores, esta sumisión necesaria produce una convención colectiva sobre los derechos individuales ya que la voluntad contractual expresada por la mayoría prevalece sobre la minoría dicidente. Para Gallart Folch esta teoría traza el camino para la solución del problema pero carece de la explicación completa que hacía esperar el señalamiento que indicaba.⁴¹

3. Teoría de la representación legal. - Este punto de vista parte de la doctrina italiana y de la Ley de 3 de abril de 1926,

⁴⁰ Cfr. GALLART FOLCH, Alejandro, Op. Cit., pág. 147.

⁴¹ IBIDEM, pág. 148.

sobre disciplina jurídica de las relaciones colectivas de trabajo. Esta teoría estima que el carácter obligatorio del contrato colectivo de trabajo deriva de la personalidad jurídica de los sindicatos legalmente reconocidos. Se dice que esta teoría es refutable porque derivado de la ley especial, el contrato colectivo adquiere naturaleza jurídica propia que si bien tiene características singulares no deja de tener puntos de contacto análogos con otros contratos.

4. Teoría del uso o costumbre industrial. - Esta se origina según se dice de la Jurisprudencia Francesa, que hace derivar la obligatoriedad de la convención colectiva, de los usos o costumbres industriales. "El producto de una acción impuesta por los grandes intereses industriales, su obligatoriedad para las partes y para los miembros de las asociaciones profesionales depende de una imposición social, que ejercen los dos grupos pactantes tanto en sus relaciones del uno con el otro, como en la que mantiene con sus miembros".⁴²

Este punto de vista también es objetable de acuerdo a nuestra legislación laboral toda vez que los contratos colectivos, no tienen en las cláusulas el mismo contenido ya que nuestra Ley Federal del Trabajo impone su revisión cada dos años y puede

⁴² KASKEL, autor citado por D. Pozzo, Op. Cit. Tomo IV. pág. 320.

darse el caso que durante su vigencia ocurra un desequilibrio entre los factores de la producción.

III.- Teorías jurídico-sociales.- Entre ellas cabe mencionar aunque en términos generales a las siguientes:

1. Teoría del objetivismo solidarista.- Esta teoría es sostenida por León Duguit, que basándose en las doctrinas sociológicas de Augusto Comte, Emilio Durkheim y Bourgeois, conceptúa el contrato colectivo de trabajo como una convención ley, manifestando que éstas, suscitan una cuestión de derecho público de alto interés; no es otra cosa que una ley imperativa aunque no sancionada por el poder legislativo; no puede decirse que sea un contrato de derecho privado; hay una coincidencia de voluntades que no parten de posiciones paralelas y que tienen por fin dar nacimiento a un auténtico derecho objetivo. No por llamarse convenciones leyes se expresan dos ideas que se excluyen, toda vez que la ley no es el orden emanado de la autoridad soberana imponiéndose a los súbditos y si lo fue, ya no es de manera exclusiva si se tiene en cuenta que en el derecho público moderno está en vías de realizarse una evolución análoga a la del derecho privado, así como desaparece la autonomía del individuo en su forma más acentuada, "el dominium", desaparece el derecho subjetivo del Estado, el "imperium"; por ello nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionada por la fuerza

gubernamental. Una regla social económica o moral, adquiere la categoría de norma jurídica en el momento en que por diversas razones los espíritus en la sociedad de que se trata tienen conciencia de que la acción de esta regla puede asegurarse en forma permanente, de una manera más o menos perfecta, de una reacción organizada.

2. Teoría del institucionalismo jurídico. - Expositor de esta tesis lo es Mauricio Houriou, al referirse al punto de vista de Duguit y Kurkheim manifiesta, que estos plantearon la cuestión de lo objetivo y explicaron lo que en la sociedad sobrepasa a las conciencias individuales por la hipótesis adivinatoria o supuesta de una conciencia colectiva, cuando lo que correspondía era explicarlo por la intervención de las ideas objetivas; penetrando en la sociedad por intermedio de las conciencias objetivas; por otra parte, les faltó explicar como y en qué forma la idea objetiva se encarna en la sociedad. El individualismo subjetivo si bien crea la vida social no crea el orden por si solo, pues su efervescencia continuada mantiene en función la materia social; las propias organizaciones sociales fundadas en el poder son inestables, pero siendo el poder del hombre perecedero, este elemento será la idea objetiva que se introduzca en la sociedad a través de la conciencia viniendo de afuera, porque su existencia en el mundo intelectual es más durable que la existencia humana. La historia no conoce sino dos objetos, los sucesos que son la obra subjetiva de los hom-

bres y las instituciones sociales que son el residuo objetivo, la concepción objetiva reside en la institución que es todo elemento social cuya duración debe depender de la voluntad subjetiva de los individuos.

Las instituciones pueden ser según Cuche y Gounot, instituciones regla, instituciones mecanismos e instituciones organismos. El sindicato es una institución organismo, el contrato colectivo, una institución regla. Gounot considera a la convención colectiva como la carta o estatuto de una institución, cuya base social es la agrupación productora porque cada rama industrial es un organismo colectivo, un cuerpo unitario provisto de órganos y viviendo una vida propia y autónoma el pertenecer a este organismo, a esta institución obliga a someterse a su disciplina que se expresa ya por reglamentos de taller, ya por convenciones colectivas, existiendo entre ambos el punto de contacto, de que son fórmulas estatutorias del grupo institucional.⁴³

Para Gallart Folch se estima que este punto de vista es el más adecuado para el contrato colectivo de trabajo.⁴⁴

⁴³ Cfr. CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, Op. Cit. pág. 28.

⁴⁴ Cfr. GALLART FOLCH, Alejandro, Op. Cit. pág. 149.

Al referirse a la tesis de Duguit y a la de Houriou, Cepeda Villarreal manifiesta: "Se llegará al convencimiento de ambas doctrinas, partiendo de principios y criterios diferentes, llegan a soluciones concretas paralelas, ya que en ambas teorías existe un concepto de la regla de derecho que permite al contrato colectivo una significación de ordenación normativa evidente, teniendo como punto de partida, que el fenómeno de asociación, pierde todo carácter contractual para constituir una figura jurídica de circunstancias propias, pues al decir de Houriou, refiriéndose al sindicato, es una institución social que consiste esencialmente en una idea objetiva transformada en una obra social por un fundador, idea que enseguida recluta adherentes en número indeterminado, en su medio social propio y somete a su servicio las voluntades subjetivas indefinidamente reformadas."⁴⁵

3. Teoría del espontaneísmo jurídico-social.- Los exponentes son Eugenio Ehrlich, Georges Gurvitch, Hugo Sinzheimer. Para el primer autor, junto al derecho estatal está el derecho social que existe bajo un conjunto de normas jurídicas autónomas de los grupos sociales. Gurvitch manifiesta que es el derecho autónomo de comunión por el que se integra de una manera objetivada cada totalidad, activa, concreta y real encarnando un valor positivo, un derecho de integración, si se le prefiere de inordenación;

⁴⁵ Cfr. CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, Op. Cit. pág. 29.

para Ehrlich, el derecho estatal está siempre en retardo ante el derecho dinámico viviente y concreto de la sociedad y para Gurvitch, donde se ha manifestado mejor el derecho social ha sido en el derecho del trabajo particularmente en la convención colectiva, de tal manera que Gurvitch y Sinzheimer, consideran el medio jurídico industrial más que como una agrupación humana en colaboración, como una lucha entre dos órdenes jurídicos: uno de integración, que emana de la comunidad productora propiamente dicha y otro, de subordinación que se funda en la superestructura de la vida económica, solo que pervertida del sentido de integración social por el capitalismo y la propiedad en esa lucha por la fijación de las condiciones de trabajo, el contrato colectivo. Por ello este espontaneísmo nos lleva a la conclusión de sostener la preponderancia del derecho social sobre el derecho estatal. A este respecto Cepeda Villarreal dice que "A esta doctrina, que con sus extremos radicales conduce al fenómeno de la guerra social indicada por la doctrina marxista, se le hace la objeción fundamental de que al crear un derecho social al frente, e independiente del derecho positivo, rompe la unidad esencialmente indispensable en el concepto del derecho y esta ruptura sirve para poner de manifiesto el fracaso e impotencia de la doctrina del espontaneísmo jurídico social, para explicar la complejidad de la actividad jurídica contemporánea. Sin embargo, debe señalarse su mérito principal al haber reivindicado

la agrupación económico-social, como el medio jurídico propio de la contratación colectiva".⁴⁶

4. Teoría del normativismo. - Esta sostenida por Hans Kelsen argumenta, que el contrato colectivo si no puede apoyarse en una norma legal positiva que disponga su obligatoriedad, es una ficción y por ello debe refugiarse en el Estado ya que no hay más derecho que el encarnado en el mismo. Esta teoría puede calificarse de un panteísmo jurídico ya que no explica el fundamento jurídico del contrato colectivo de trabajo y al decir de Gallart Folch este punto de vista es como la última manifestación, la más sutil y acabada del absolutismo legalista frente a la espontaneidad jurídico-social.⁴⁷

Rodolfo Cepeda Villarreal manifiesta dentro de la idea normativista que "la identidad del Estado con el ordenamiento jurídico-normativo obliga al mismo a incorporar en sus normas positivas, todas las ordenaciones normativas que sean realmente jurídicas y en consecuencia, no puede repudiar las normas colectivas de regulación de trabajo que vienen rigiendo la vida de la producción, no por causa de un simple movimiento de ideas, sino por imposición de la realidad social; y así como el contrato colectivo ha logrado pleno conocimiento y consagración

⁴⁶ CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, Op. Cit., pág.3

⁴⁷ GALLART FOLCH, Alejandro, Op. Cit. pág. 149.

legal, no sólo como norma institucional, sino especialmente como norma profesional".⁴⁸

Tomando en cuenta el conjunto de teorías mencionadas anteriormente es de estimarse, que el contrato colectivo de trabajo no es figura de derecho civil, por cuanto que en él se pactan derechos y obligaciones que integran la institución proteccionista del núcleo laborante y que a la vez tiene efectos supletorios y derogatorios por la ley, de las relaciones individuales de trabajo.

Es un contrato con características proteccionistas e integradoras de derechos obreros, que pertenecen al derecho social y que si tienen gran semejanza con los contratos de derecho común no se confunde con ellos, toda vez que persiguen fines distintos por cuanto que el contrato de derecho común tiene como finalidad el comercio entre patrimonios y servicios, el contrato de derecho laboral tiene como fin la protección del núcleo económicamente débil, si bien tiene formalmente los mismos elementos de existencia y validez.

Es un acto jurídico integrador de derechos sociales por cuanto que tiende a establecer derechos y obligaciones que pertenecen a un grupo como unidad de acción, de ahí su función nor-

⁴⁸ CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, Op. Cit. pag. 30

mativa y el carácter de integración dinámica y constante del derecho del trabajo, es decir, es un acto jurídico integrador de derechos sociales que la Ley Federal del Trabajo le da forma y denominación de contrato, de donde deriva la obligación solidaria del sindicato y del patrón, de su cumplimiento frente a los trabajadores.

La relación laboral como interdependencia jurídica.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por relación laboral en los siguientes términos: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé 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 aquél 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.

La Ley Federal del Trabajo distingue (aunque dándoles los mismos efectos) entre, relación laboral y contrato individual de trabajo; el origen de tal distinción deriva de las dudas acerca de la naturaleza contractual de la relación de trabajo;

el Maestro Mario de la Cueva señala algunos lineamiento doctrinales a este respecto.

Erick Molitor comprende la dificultad para explicar la relación de trabajo por la figura del contrato; analizó la formación, la ejecución y la manera como se preparaba y determinaba su contenido y concluyó diciendo, que la relación laboral estaba perdiendo su naturaleza de contrato, el derecho laboral es un derecho inconcluso, un derecho en formación, por eso es que la relación laboral no presenta siempre los mismos caracteres, por ello, es muy difícil crear un tipo de relación de trabajo; los efectos fundamentales del derecho laboral principiaban a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación de servicio, de tal manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen no por el acuerdo de voluntades sino cuando se cumple efectivamente la obligación de prestar un servicio. "La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivarse de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono"; si en el derecho civil el contrato no está ligado a su cumplimiento, en el derecho laboral solo se complementa a través de su ejecución; agrega el Doctor de la Cueva, el derecho del trabajo protege al trabajador

independientemente de la voluntad, tanto del patrono como de él mismo, y es en ello, precisamente, en donde radica su esencia, independientemente de la causa que haya generado el nacimiento de la relación jurídica, es decir, la prestación del servicio es la hipótesis o supuesto necesario para la aplicación del derecho del trabajo; el contrato como acuerdo de voluntades produce efectos jurídicos, a falta de cumplimiento de estas obligaciones, si es el trabajador el que falta, quedará obligado en los términos del artículo 50. constitucional, que al respecto establece: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..." "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la Ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles". "La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

La concurrencia de la voluntad del patrono presta ciertas dificultades como en los casos de la gran industria en que los trabajadores no son contratados por el patrono sino por empleados subalternos y el caso también de los sindicatos.

Mario L. Deveali citado por Mario de la Cueva, manifiesta que el trabajo es un deber social y como tal, está regulado por un estatuto especialmente protector, por lo que no era posible considerarlo como objeto de un contrato bilateral conmutativo, el origen de la relación de trabajo no es necesariamente contractual; es necesario distinguir entre contrato y relación de trabajo, se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del servicio y a la aplicabilidad y los efectos que de aquellos dependen, más que del tenor de las cláusulas contractuales, de las modalidades concretas de dicha prestación; por otra parte, tales normas al menos en algunos casos no sólo prescinden del contenido de las cláusulas contractuales, sino que parecen prescindir también de la existencia y validez de un contrato de trabajo y por lo tanto, resultan aplicables aun en el caso de que se le considere nulo. De estos razonamientos se desprende, que la reglamentación legislativa tiene como objeto el hecho del trabajo, más que el contrato estipulado entre las partes, situación que dio origen a una teoría en la que se considera al contrato de trabajo como un contrato realidad.

G. Levasseur manifiesta, que el derecho del trabajo en grado mayor que en cualquiera de las restantes ramas del Derecho, es una transposición jurídica de situaciones económicas, ni la existencia de un contrato, ni el pago de un salario, son ya

actualmente, condiciones necesarias para la aplicación del derecho laboral.

Arthur Nikisch declara, que la relación de trabajo no es una relación contractual, y que aun en los casos en que tiene como origen un contrato, no adquiere sustantividad, sino con la recepción del trabajador en la empresa.

Francesco Messineo dice que una relación jurídica creadora de obligaciones pueden nacer independientemente de la existencia de un contrato y que este es el caso de la relación de trabajo.

El Código de Trabajo de Guatemala señala en su artículo 18, que el contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico y jurídico, mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. El artículo 19 del mismo ordenamiento establece que: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determine el artículo anterior".

Francisco Ferrari nos indica que cuando se habla de relación de trabajo, no se hace referencia en nuestro derecho a la relación que crea propiamente el contrato y se rige por él. Se alude más bien a una relación de hecho, consecutiva al contrato, que puede en algunos casos existir sin él y que no es la regida por la convención, sino que otra, que engendrada frecuentemente en el contrato se autonomiza, una vez que aquel empieza a cumplirse, pudiendo producir efectos aun cuando el contrato resulte nulo, por eso se ha hablado en nuestros días de un contrato realidad, que solamente existe y tiene importancia por el hecho de su ejecución, es por la prestación efectiva del servicio que se establece la situación de subordinación y se aplica la legislación tuitiva que articuló el Código.

Las tesis anteriormente citadas por el Doctor de la Cueva, coinciden substancialmente en sus puntos de vista, sin embargo, debe agregarse lo siguiente: la evolución misma del derecho del trabajo, requiere de la distinción entre el contrato de trabajo, la relación de trabajo y la reglamentación legal del trabajo.

Guillermo Cabanellas, a este respecto manifiesta: "El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución; y la reglamentación del trabajo, es la imposición legal normativa que determina las con-

secuencias que el legislador fija, por sobre la voluntad de los contratantes".⁴⁹

Deveali citado por Cabanellas escribe: "No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso, ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo existe desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón".⁵⁰

Pero puede suceder que haya relación de trabajo sin contrato y en este caso cabe preguntarse si la relación de trabajo y el contrato son nociones distintas o si la relación mencionada puede existir inclusive en oposición del contrato.

Carlos García Oviedo refiriéndose al primer aspecto señala que "El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto, con ella se relaciona. Cronológicamente precede a todas las demás, pues solo cuando el trabajo

⁴⁹ CABANELLAS, Guillermo, "Los fundamentos del Nuevo Derecho", Editorial Buenos Aires, 1945, pp. 254 y sigs.

⁵⁰ CABANELLAS, Guillermo, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Buenos Aires, 1945, pág. 1

se concierta y comienza a prestarse es cuando surge la persona del trabajador. El hombre llega a ser trabajador así se verifica el hecho de incorporación a una empresa. A partir de este momento se origina la relación de trabajo. Salta entonces a la vista, el que la relación de trabajo y el contrato de trabajo son cosas distintas. Se diferencian como el efecto a la causa. Relación de trabajo es una trama jurídica laboral que puede derivar ya de un contrato, ya de una ley a que espontáneamente se someten las partes".⁵¹

Respecto a la cuestión de si la relación laboral pudiera establecerse sin el consentimiento y aun contra la voluntad de las partes especialmente del patrón, terminando con la noción misma del contrato, Pérez Botija nos dice que en primer lugar, para la relación laboral no se requiere el acuerdo previo de voluntades, pues sólo es necesario como señala Mario de la Cueva, la circunstancia de hecho, para que de esta situación de enganche, se deriven los efectos jurídicos de la relación laboral; por ejemplo, la cláusula de exclusión de ingreso en los contratos colectivos de trabajo impone al patrón trabajos no designados por él sino por el sindicato, y cuando se trata de patrón sustituto; en estos casos no es necesario ningún acuerdo de voluntades sea verbal o escrito ya que la ley establece el contrato tácito. En segundo lugar, cuando un trabajador ingresa a

⁵¹ GARCIA OVIEDO, Carlos, Op. Cit., pág. 97.

una empresa en donde ya existe un contrato colectivo de trabajo, no discute las condiciones, sino que se adhiere a las estipulaciones del mismo en cuya celebración no participó. Además, en el contrato no opera la autonomía de la voluntad, por ello, se dice que no hay verdadero contrato si no está pactado por las partes, son realmente las modificaciones impuestas por la ley, las que van a regular la relación de trabajo.⁵²

Que la relación laboral es distinta del contrato de trabajo es un punto de vista muy compartido entre los tratadistas, pues si bien es cierto, que todo contrato de trabajo que se cumple tiene como efecto inmediato la relación laboral, no toda relación laboral deriva de un contrato aunque la ley así lo presume; y, la opinión que trata de distinguir entre contrato y relación, basada en la consideración de que en el primero se requiere un acuerdo de voluntades, y en el segundo, no es necesario que exista ese acuerdo, es criticable, porque si bien el patrón en algunos casos no contrata directamente con los trabajadores, sino lo hace a través de sus empleados subalternos, en cuyos casos estos fungen con autoridad delegada del patrón en forma expresa cuando no tácita, pero con todas las facultades propias de su encargo o como lo dispone el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto a los sindicatos, cabe advertir

⁵² Cfr. PEREZ BOTIJA, Eugenio, "Derecho del Trabajo", Editorial Madrid, 1957, pág. 125.

que el patrón está obligado por la ley a pactar con ellos, actuando el sindicato como un ente distinto del trabajador sindicalizado, ya que el sindicato tiene facultades delegadas de cada uno de sus miembros, que se ejecutan a través de sus órganos correspondientes y que están contenidas en los estatutos del mismo.

Más bien debe estimarse que el contrato de trabajo es generador de una obligación, LA DE PRESTAR UN SERVICIO con las condiciones estipuladas, que pueden en un momento dado cumplirse, en cuyo caso, dará lugar a las consecuencias del incumplimiento de esa obligación, pero que no trasciende todavía el campo del derecho laboral, ya que del contrato no nace el hecho mismo de la prestación del servicio, sino solo la OBLIGACION DE PRESTARLO.

Por ello, se dice válidamente que lo que determina la aplicación del derecho laboral es la prestación del servicio que indudablemente requiere el concurso de voluntades entre el que presta un servicio y el que lo recibe o su representante.

Se sigue, de todo lo anterior, que la relación laboral implica la interdependencia jurídico-laboral contenida en todas las normas laborales, que al ejecutarse el servicio se concretizan e individualizan, produciendo todos los subsecuentes efectos, porque las normas laborales tienen funcionamiento y

producen todos sus efectos desde el momento en que existe un principio de ejecución en la prestación del servicio, en cuyo caso el contrato laboral pactado se perfecciona, si no hay ese principio de ejecución queda imperfecto, ya que no trasciende al campo de la relación laboral, pues no se ha realizado el elemento subordinación, dando motivo a lo establecido en el artículo 5o. constitucional. Por ello, debe estimarse que la relación laboral implica la aplicación del derecho del trabajo no importando que se trate de un contrato colectivo o de un contrato individual; ya que si bien, el colectivo por su contenido material tiene efectos de ley y su aplicación abarca a quienes no intervinieron en su celebración; el trabajador al ser despedido, puede renunciar a ser defendido por el sindicato ya que no es obligatorio que esté sometido a su tutela, por ello, los convenios individuales de trabajo surgen en el colectivo como una manifestación.

Contrato ley.- Concepto y diferencias con el contrato colectivo de trabajo.- Para el Maestro Baltasar Cavazos Flores, al respecto menciona que la denominación correcta de esta institución jurídica sería la de "pacto industrial de trabajo", ya que dicha institución regula las condiciones de trabajo de una rama de una industria determinada y específica".⁵³

⁵³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, pág. 289.

Por definición legal, 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".

El llamado contrato ley ni es contrato, ni tampoco es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

"Los contratos ley que actualmente existen, son los siguientes: 1. De la industria textil del ramo de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas. 2. De la industria textil del algodón y sus mixturas. 3. De la industria de la lana en la República Mexicana. 4. De la industria textil del ramo de géneros de punto. 5. De la industria textil del ramo de fibras duras. 6. De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana. 7. De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados. 8. De la industria textil del ramo

de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana. 9. De la industria del radio y de la televisión".

"El contrato ley de la industria hulera para que pueda ser operable requiere que se actualice para que en un primer capítulo se establezcan las condiciones de trabajo de la industria llantera y en un segundo, las aplicables a las demás ramas de la industria. Como está, es totalmente inaplicable, y los contratos, por principio deben cumplirse".⁵⁴

Generalmente los patrones no desean los contratos ley, por considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva. El contrato ley sólo puede ser celebrado por uno o por varios sindicatos de trabajadores. Asimismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un sólo patrón. Su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: a) todo el país; b) varios Estados; c) un Estado; d) en una zona económica que abarque

⁵⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 289.

varios Estados; o, e) en una zona económica que forme parte de un Estado.⁵⁵

Al contrato ley también se le conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio. Sus principales diferencias con el contrato colectivo son:

a). El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.

b). El contrato ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c). El contrato ley debe otorgarse por varios patrones; el colectivo puede ser firmado por uno sólo.

d). El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; el contrato colectivo 60 días antes de su vencimiento.

e). El contrato ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

⁵⁵ Cfr., CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 290.

Existen proyectos de contrato ley en las industrias de aguas envasadas, del cemento y de la petroquímica.

En realidad, nadie los desea, ya que en sus revisiones los que representan a las dos terceras partes, "mayoritean" a los demás, que sólo sirven de comparsas. Los contratos ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, según el artículo 405 de la Ley Federal del Trabajo. El maestro Baltasar Cavazos Flores argumenta: "Que eso sólo ocurre en la teoría, pues en la práctica no existe ningún contrato ley local".⁵⁶

Pueden solicitar la celebración de un contrato ley, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La representación de las dos terceras partes tiene que referirse necesariamente, a trabajadores sindicalizados.

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 290

"La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Como excepción, la solicitud de contrato ley puede presentarse ante el gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Todavía no se ha llegado a dar este supuesto".⁵⁷

El sistema de convención.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. Ya no existen gobernadores de territorios. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen necesarios, y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención, la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

⁵⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 291.

En materia federal las convenciones siempre se llevan a cabo en el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En materia local no se ha presentado ningún caso.

El artículo 411 nos dice que: La convención será presidida por el Secretario de Trabajo o por el Gobernador del Estado o Territorio, o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe.

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

En la práctica el que preside la convención en materia federal, es el Jefe del Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El contenido del contrato ley:

I. Los nombres y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieren a la convención;

II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años.

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de la que se trate;

Y,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Obsérvese que la duración del contrato ley no podrá exceder de dos años.

"En el contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación correspondería al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa. Las cláusulas a que se refiere el artículo 395 son las de exclusión y admisión. De hecho todos los contratos ley contienen dichas cláusulas".⁵⁸

El convenio deberá ser apoyado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit. pág. 292.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

"Se ha criticado la intervención del Presidente de la República, estimándose que en todo caso correspondería al Secretario de Trabajo el hacer la declaración a que se refiere este precepto".⁵⁹

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por el sindicato o sindicatos de los trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado

⁵⁹ IDEM.

o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad por lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de los trabajadores y patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato ley, de conformidad por lo dispuesto por el artículo 414; y,

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a). Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b). El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato ley.

"Muchos juristas denominan al contrato ley, contrato colectivo obligatorio, en razón de la declaración de obligatoriedad a que se refiere este concepto. Dicha denominación, aunque menos mala que la de contrato ley, tampoco es muy afortunada, ya que a contrario sensu podría interpretarse que los demás contratos colectivos no serían obligatorios para diferenciarlos de éstos que sí lo son. En Argentina se les llama "contratos actividad".⁶⁰

Quintana Roo y Baja California ya dejaron de ser territorios por lo que se estima que en todo lo relativo a este capítulo debe suprimirse la referencia "Gobernador de Territorio".

El contrato ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

El contrato colectivo ordinario produce efectos como tal a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, o bien a partir de su depósito ante

⁶⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 293.

la Junta de Conciliación si se solicitó su remisión a la de Conciliación y Arbitraje para su registro. Se ha sostenido que un contrato colectivo que únicamente se deposita ante una Junta de Conciliación produce efectos entre las partes que lo celebraron, pero no en relación a terceras personas, de tal suerte que otros sindicatos pueden en un momento dado, solicitar la firma de otro contrato colectivo a la empresa que lo tiene celebrado y no registrado*.

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

Jerárquicamente el contrato ley está por encima del contrato colectivo como fuente formal especial del derecho laboral.

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

* Véase comentario del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos mayoritarios son en todos los casos los administradores de los contratos que tienen celebrados y la pérdida de dicha mayoría, produce la de la administración y podría agregarse la de la titularidad.

En la revisión del contrato ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas por la ley;

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

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

IV. Si los sindicatos de los trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la

Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

La revisión debe solicitarse cuando menos noventa días antes del vencimiento del contrato. Como ya no hay territorios que deba modificarse la ley.

De acuerdo con el artículo 419 bis, los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

Este artículo adolece del defecto que sólo señala un plazo mínimo y se olvida de un plazo máximo. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración. Sin embargo, y como la ley establece la obligación de solicitar la revisión "noventa días antes del

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA
69

vencimiento del contrato ley, por lo menos", dicha solicitud puede hacerse en cualquier tiempo, ya que no se establece un plazo máximo"⁶¹

El contrato ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría indicada;

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

El simple ejercicio del derecho de huelga impide la terminación del contrato ley. Pensamos que la fracción II de este precepto es demasiado amplia y que habría sido pertinente que el legislador distinguiera y precisara los casos de procedencia del ejercicio del derecho de huelga, el tiempo para ejercitarse, el resultado de la calificación de la misma, etcétera, ya que aparentemente se da el mismo trato si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente.

⁶¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 294.

El maestro Max Camiro nos dice que el único contrato ley que se terminó por no haberse revisado fue el de la industria textil de la rama de colchas, borras y estopas, en agosto de 1944.⁶²

⁶² CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 294.

CAPITULO III

EL ACTA ADMINISTRATIVA COMO DOCUMENTO ANTE LAS JUNTAS

El acta es un documento, en el cual se hace constar en una minuta hechos con efectos jurídicos, puede ser en una asamblea, en un congreso, sesión, en una visita judicial o reunión de cualquier naturaleza plasmando acuerdos y decisiones ahí tomados. En términos generales se podría comentar al respecto, que el acta es un documento acreditativo de un evento o suceso que se transcribe al papel para su mejor constancia.

Sería largo enumerar y sobre todo explicar cada una de las situaciones que se plasman en las actas y toda vez que no es la finalidad el presente trabajo, por lo tanto, nos vamos directamente a tratar de analizar el acta administrativa, como lo mencioné anteriormente en el acta se van a manifestar los sucesos y actuaciones del quehacer diario, es decir, en la política, en las oficinas principalmente gubernativas, así como en la mayoría de las dependencias, tanto como en las empresas privadas.

Ya introducidos en el tema principal se puede decir que el acta administrativa como documento ante la Junta, va a ser

CAPITULO III

NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL ACTA ADMINISTRATIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. El acta administrativa como documento ante las Juntas.
2. Imputación al trabajador por diversas causales en los términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
3. Comisión del ilícito y el procedimiento administrativo de investigación laboral.
4. Irregularidad por falta de reglamentación.
5. Propuesta de solución al problema.

aquella en la cual se van a vertir hechos e irregularidades que se le imputen en este caso al trabajador; hechos que desde luego, irán siempre encaminados a tratar de encuadrar la conducta del trabajador en cualquiera de las quince fracciones a que alude el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; debido a que en la Ley Federal del Trabajo, no existe capítulo alguno que regule como debe levantarse, como debe elaborarse o de qué manera podrá ser hecha el acta administrativa, en tal virtud mi inquietud es muy grande, porque si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no contempla regulación alguna también lo es que la misma es utilizada de manera arbitraria porque quienes la elaboran, esto es, el patrón, el empleado de confianza, pudiendo ser director, administrador, jefe de oficina o cualquier individuo que detente el poder de mando por muy pequeño que sea, inclusive, se han dado casos en que los vigilantes -específicamente hablando del Instituto Mexicano del Seguro Social- que están colocados en el último escalón de la jerarquía, tienen la atribución de levantar la multicitada acta.

No es de sorprender que dichas actas sean levantadas o formuladas de manera unilateral y aunadas a un procedimiento administrativo de investigación laboral deficiente. Aún con todas estas anomalías se aparenta una situación en la cual el departamento jurídico se vanagloria -como si estuviera haciendo un favor- en virtud de que en la mayoría, supuestamente, se le da

intervención al trabajador en las investigaciones administrativas, tema éste que será tratado con amplitud más adelante.

Con todo lo anterior, comentando y concluyendo que cuando el acta administrativa es presentada como documento ante la Junta, va preparada de tal manera, es decir, con una deficiente investigación laboral administrativa y por un levantamiento de la misma por demás arbitraria y unilateral, que desde mi punto de vista deja al trabajador en un estado de indefensión. Porque aun a pesar de que existen tesis que sostienen que para darles valor probatorio deben intervenir los interesados ya que, al ser analizados correctamente por la Junta, si de ellas se desprende que no se le dio oportunidad al trabajador de concurrir al levantamiento, dichas actas carecen de valor para probar la justificación de su despido.

IMPUTACION AL TRABAJADOR POR DIVERSAS CAUSALES EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Se puede hablar de que la realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931, pues en ese tiempo existía un bosquejo muy tenue de 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 creado la problemática que exige una legislación que al igual que la de 1931, constituya

un paso más para ayudar brillante y eficazmente a la función para la que fue destinada, esto es, que sea realmente un instrumento de la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

En este orden de ideas, vamos a ver cada una de las causales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que previene que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañar al trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Con mucha frecuencia se ha interpretado mal esta fracción, ya que con base en ella se ha pretendido despedir a los trabajadores que, durante sus primeros treinta días de servicios, no demuestran que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado.

También en ella se han pretendido fundamentar los contratos a prueba y los de 28 y 30 días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Nada más alejado de la realidad. Para que realmente pueda proceder la aplicación de esta fracción, se requiere, necesariamente, que haya engaño, bien sea éste por parte del trabajador,

o bien por parte del sindicato que lo haya propuesto, ya que es el supuesto exigido por el legislador.

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Por probidad debe entenderse, de acuerdo con el Diccionario Larousse, "rectitud e integridad en el actuar".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar.

Cabe aclarar que nuestra legislación laboral no se refiere en esta fracción a la comisión de delito, sino sólo y simplemente a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias.

Para ejemplificar lo anterior: si un trabajador roba a su patrón, éste podrá rescindirle su contrato sin responsabilidad legal, con base en esta fracción argumentando únicamente la falta de probidad y honradez, ya que al imputar el delito de

robo, tendrá que probarlo y acreditar que hubo apoderamiento de una cosa mueble ajena, sin derecho y sin permiso del dueño.

En base a los diversos precedentes y ejecutoria de la Suprema corte, pronunciados en los amparos directos, la "falta de probidad y honradez", pueden implicar una gama muy variada de posibilidades como: competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar tarjetas de otro trabajador o por otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada, y hasta dormirse durante la jornada pactada (estos últimos supuestos, se consideran con una alta incidencia para encuadrar la causal de rescisión que nos ocupa).

Los actos de violencia, por parte de los trabajadores, dan a los patrones el derecho de ejercitar acciones rescisorias de sus respectivos contratos, sin responsabilidad legal.

En cuanto a los "amagos", existe cierta discrepancia por un lado un simple amago, no creo que amerite el despido justificado, por otro lado, puede haber de amagos a amagos. Aun a pesar de que el Diccionario de Sinónimos al respecto manifiesta que amenaza y amago son la misma cosa, lo mismo que intimidación, reto y ultimátum. No obstante lo anterior, considero analizar por separado cada uno.

La amenaza es, sin duda, más grave que el amago, a pesar de que se sostenga que son sinónimos. La amenaza lleva implícita una intención de dañar; en cambio los amagos sólo llevan la intención de asustar. Desde mi punto de vista, si el amago es grave, deja de serlo y se torna en amenaza.

Con relación a las injurias, el artículo 348 del Código Penal para el Distrito Federal, estima que es "toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle ofensa".

Siento que el simple desprecio no es causal de rescisión, ya que de ser así, de hecho, todos los trabajadores estarían despedidos, porque ¿quién de los trabajadores comenta de su "explotador" (patrón) en forma sana? ninguno pues siempre lo hacen de manera despreciativa.

En lo que se refiere a los malos tratamientos, estimo que son difíciles de comprobar. Toda vez que si partimos de que hoy en día el patrón trata al trabajador con la misma benevolencia que lo hacía el señor feudal con sus siervos (sic).

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción ante-

rior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Cabe hacer el comentario que aquí se vislumbran dos situaciones totalmente diferentes: en primer lugar, se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y, en segundo término que como consecuencia de ellos se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Al respecto se puede mencionar, con motivo de la presunta aplicación de esta fracción, es que la misma sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador, hagan "imposible" la continuación de la relación de trabajo, entonces no es procedente su invocación.

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o por motivo de ellos, en los edificios, obras, maquinaria,

instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

En la práctica, al comprobarse el dolo en el trabajador y en virtud de su insolvencia generalmente procede el despido justificado sin indemnización.

Hecho tal en el que no estoy totalmente de acuerdo, toda vez que, aún a pesar del desgaste inherente a las actividades de las herramientas o maquinaria del trabajador, siempre resulta que el trabajador tiene la culpa y esto trae como consecuencia que al patrón se le brinde la posibilidad, al amparo de esta fracción, de exigir la reparación del daño e incluso la de poder ejercitar las acciones penales que correspondan.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

Desde mi punto de vista aunado a mi raquítico criterio jurídico, esta fracción debería ser derogada, toda vez que el patrón sería el verdadero culpable por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar adecuadamente a sus obreros.

VII. Comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

En esta fracción, para que sea aplicable, se requiere que haya descuido inexcusable o imprudencia por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que probar en juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Un ejemplo aquí, sería el trabajador que fumara en algún lugar donde existan materiales inflamables.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Aquí cabría mencionar, haciendo un análisis detallado de lo que sería moral o inmoral, situación que, definitivamente no vamos a entrar en detalles, ya que no es la finalidad del trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Esta fracción también implica, para su procedencia, una doble probanza. Por un lado comprobar que efectivamente el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter privado; y, por otro, hay que probar que dichas revelaciones causaron perjuicio a la empresa.

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

En esa fracción se encuentra un alto índice de despidos justificados y a la vez es de las que más polémicas ha suscitado en la práctica, por su falta de precisión y claridad, ya que al expresar que se deben de tener más de tres faltas en un período de 30 días, se deja abierta la posibilidad de interpretación, sobre si más de tres faltas son cuatro faltas, o tres faltas y media.

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado.

Para que esta fracción surta sus efectos y pueda ser imputable al trabajador se requiere necesariamente que siempre sea en relación con el trabajo pactado, toda vez que a la facultad del patrón de mandar y el derecho de ser obedecido, tiene necesariamente que circunscribirse a lo expresamente estipulado.

- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar los accidentes o enfermedades.

En cuanto a esta fracción, soy de la opinión de que el preservar la vida y la integridad del trabajador, en el desempeño

de sus labores, resulta indiscutiblemente "prioritario de toda prioridad". Por eso, se hace indispensable que los trabajadores adopten todas las medidas preventivas que estén a su alcance y que también sigan, escrupulosamente, todos los procedimientos indicados.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

Bien sabido es que el aliento alcohólico no es causa de rescisión, sino el estado de embriaguez.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Desde mi punto de vista esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por un ministerio de Ley o que no fueron impugnadas, en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por el simple hecho, la posibilidad de rescisión de su contrato, sin responsabilidad patronal.

Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

COMISION DEL ILICITO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DE INVESTIGACION LABORAL.

Este es un procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores.

Me voy a permitir tomar como ejemplo este tipo de Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral que se lleva a cabo en el Instituto Mexicano del Seguro Social en virtud de que dicha dependencia me brindó todas las facilidades para la realización del presente trabajo.

Así tenemos que, para que a un trabajador pueda rescindírsele su relación de trabajo, es necesario, que previamente se haya hecho una investigación de las faltas que presuntamente se le imputan de acuerdo a lo que manifiesta la cláusula 55 del Contrato Colectivo en vigor que regula las relaciones laborales de los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social y Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, que a la letra dice:

"Cláusula 55.- Rescisiones de Contrato. Ninguna rescisión de Contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente Contrato Colectivo, tendrá validez.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo".

Ahora bien de la cláusula anterior se desprende en su párrafo final, que jamás "se sustituirá" la investigación con reportes o informes hechos en el centro de trabajo.

Aquí existe una clara contradicción ya que la realidad es muy diferente porque nunca el trabajador se entera de la iniciación de este procedimiento, en el cual son levantadas actas administrativas que distan mucho de ser reportes o simplemente informes, toda vez que dichas actas administrativas son levantadas de manera unilateral y arbitrarias, dejando al trabajador en estado de indefensión; el trabajador se entera del acta administrativa hasta el momento que comparece al departamento de Relaciones Laborales.

Ya presente en dicho departamento, el mismo, cumple con darle formalidad a dicho acto, porque si bien es cierto que el empleado se presenta con asesoramiento jurídico por parte del Sindicato, también lo es, que debido a la obscura y amañada acta administrativa, no dejan alternativa al asesor jurídico de parte del Sindicato, sino el de aplicar todas las habilidades y argucias para poder salir avante en la defensa de dicho empleado.

Porque existen casos -que son en su mayoría- en los cuales ya llevan la consigna de rescindir al trabajador, ya sea por problemas políticos, ya sea porque el empleado de confianza lo mande debidamente recomendado como persona non grata, o porque

simple y sencillamente no fue del agrado del abogado que lo interrogue en el departamento de Relaciones Laborales, y en consecuencia, aún a pesar del buen asesoramiento jurídico es rescindido, tenga o no la culpa.

Otra violación que desde mi punto de vista es de vital importancia comentar en lo que se refiere a este procedimiento administrativo de investigación laboral, tal como se observa en la cláusula 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo que nos ocupa, que a la letra dice:

"Cláusula 55 BIS.- Cuando un trabajador deba presentarse para investigación, éste deberá ser citado con 36 horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada,..."

De lo anterior se infiere que la notificación deberá ser personal y dentro de la jornada de trabajo, así como con las 36 horas de anticipación, lo cual no se lleva a cabo porque a los notificadores se les hace fácil dejar dichos citatorios, ya con el administrador, con el director, e incluso, se dan los casos en que se les deja al personal de vigilancia; dichas personas, no se preocupan en avisar a los trabajadores o, si lo hacen, muchas veces es con una hora de anticipación a la cita; y como se podrá observar al trabajador se le sigue dejando en estado de indefensión con esta situación, y debido a la premura de tiempo, no se le permite ponerse en contacto con el asesor jurídico, re-

dundando en una deficiente defensa ante el departamento de Relaciones Laborales.

IRREGULARIDAD POR FALTA DE REGLAMENTACION

El patrón debe practicar investigación administrativa según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato de la relación laboral.

En el orden de ideas que anteceden, una de las múltiples irregularidades que observo, por lo menos en mi opinión particular, son:

Que no se le da intervención al trabajador en el momento que se realiza el levantamiento o elaboración del acta administrativa, porque al no darle esa intervención lo dejan en estado de indefensión, toda vez que el trabajador desconoce totalmente los hechos que le imputan, y, no es hasta que recibe el citatorio para que comparezca al departamento de Relaciones Laborales, que medio se entera, pues en el citatorio los únicos datos que se anotan son los siguientes: "... se le cita a tal hora, el día tal, para que comparezca a declarar respecto de las irregularidades que se le atribuyen, del día tal, en relación con que alteró su tarjeta de checar; que checó otra tarjeta; que abando-

nó sus labores; que desobedeció las órdenes del jefe inmediato, etcétera, etc., y en caso de no presentarse, se le tendrán por ciertas todas las imputaciones...".

Y como se podrá observar, existe una total inequidad aun a pesar de que se cumpla con las 36 horas de anticipación en la entrega del citatorio, el trabajador va tan indefenso por desconocimiento total de la forma o los términos en que se levantó el acta administrativa y aunado a esto se encuentra ante los abogados del departamento de Relaciones Laborales dispuestos a perjudicar al trabajador y hacerlo caer en contradicción -aceptable y normal, ya que cumplen con su trabajo-, no obstante que el trabajador asiste con un asesor jurídico a la diligencia, es tal la premura de tiempo que por lo regular se prepara una defensa deficiente que no es muy halagadora para la estabilidad laboral del trabajador.

Otra irregularidad es en relación con el Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral. Este inicia "realmente" en el departamento de Relaciones Laborales, aún con las deficiencias que arrastra antes de llegar ahí. Deficiencias que se han mencionado, tal como la violación que se hace a la cláusula 55, tocante a que "ningún reporte o informe hecho sustituirá la investigación...".

Vemos que en la realidad eso es mentira porque lo que se elabora realmente es un acta administrativa y lo que hace el departamento de Relaciones Laborales es darle la formalidad. Por eso al mencionar "realmente" (entre comillas), es por lo siguiente, porque si bien es cierto que las actas administrativas las disfrazan de reportes o informes, también lo es que el departamento de Relaciones Laborales (donde se inicia el procedimiento, o debería iniciarlo, desde mi punto de vista), hace únicamente la pantalla y nada más se concreta a preguntas de cajón y a darle formalidad a la diligencia o comparecencia.

Otro de los inconvenientes es el hecho de que el trabajador siempre es tratado como vulgar delincuente y no como lo que es. Cabe mencionar que con los empleados a que he venido haciendo alusión a lo largo del presente trabajo, se les tiene un poco de prerrogativas o privilegios, esto hasta cierto punto, ya que si comparamos la situación de un trabajador de este tipo con un obrero, definitivamente el primero está en la gloria.

Pues de todos es sabido, las condiciones en las que se encuentran los obreros, situación tal que, no les permite defenderse en lo mínimo, toda vez que el patrón le menciona: estás despedido, y sin explicaciones se acabó, incluso los hacen firmar documentos en donde muchas de las veces lo que hacen que aparezca como renuncia voluntaria y todo esto deja en estado de indefensión al trabajador, obrero o cualquier otra denominación

que se le de al individuo que desempeña actividades subordinadas y dentro del proceso productivo.

PROPUESTA DE SOLUCION AL PROBLEMA

Una de las propuestas al caso que nos ocupa en cuanto a la reglamentación del acta administrativa, sería el de crear un capítulo en la misma Ley Federal del Trabajo e incluso se podría manejar como "Artículo 47 bis", en donde se plasmarían desde mi punto de vista, principalmente, dejar bien claro en un párrafo o fracción que: cuando un trabajador incurra en alguna de las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el jefe inmediato o quien haga sus veces, puede proceder a levantar el acta administrativa, con intervención del trabajador y el responsable del sindicato respectivo, en la que con toda veracidad y precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado así como a las declaraciones de los testigos de cargo y descargo, que en su momento se propongan, debiéndose firmar el acta por las partes que en ella intervienen, debiéndose entregar en el acto, una copia tanto al trabajador como al representante sindical.

COMENTARIO

Esta sería una manera legal de darle la intervención al trabajador, al levantamiento del acta administrativa y que,

tendría el conocimiento de lo que se le impute, teniendo así la oportunidad de preparar una mejor y sólida defensa de su estabilidad laboral.

Otro párrafo o fracción que debiera tener el capítulo de la reglamentación del acta administrativa es de que: los titulares o jefes de oficinas y/o directores y/o administradores, deben de analizar detalladamente la falta o faltas que se le atribuyen al trabajador, así como las declaraciones de los testigos de descargo e ineludiblemente la intervención del representante sindical.

COMENTARIO

Considero que el analizar detalladamente la falta o faltas de los trabajadores evitaría muchas demandas innecesarias ante la Junta.

En general, deberían también contemplarse los siguientes requisitos que constituirían una garantía y seguridad jurídica para los trabajadores:

a). Notificación al trabajador para que comparezca al levantamiento del acta administrativa e inicio del procedimiento administrativo de investigación laboral.

b). Notificación al sindicato para la debida intervención y correcto asesoramiento al trabajador.

c). La obligatoriedad de la comparecencia tanto del trabajador y testigos, como del representante sindical.

d). Señalamiento preciso de los hechos que se imputan al trabajador.

e). Declaraciones del trabajador, sin presiones de ningún tipo, así como su derecho de ofrecer pruebas en el momento.

f). Declaraciones de los testigos de cargo y descargo que se propongan.

g). Comparecencia de dos testigos de asistencia para darle formalidad al acto. Pudiendo ser uno por el sindicato, y otro por la parte patronal.

h). Firma del acta administrativa de las partes que en ella intervinieron. Siendo ésta nula, si no lleva dichas firmas.

i). Entrega de copias tanto al trabajador como a su representante sindical.

Así de manera general, en mi opinión, serían al menos los requisitos que debieran tener para la elaboración de las actas administrativas, quizás pueden existir muchos más, que de hecho, ya sería una investigación exhaustiva por parte de los legisladores.

CONCLUSIONES

- 1.- El incluir un capítulo o artículo, en donde se especifique cuando un trabajador incurra en algunas de las causales a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el jefe inmediato o quien haga sus veces, procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato, en la que con toda claridad se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y des cargo, debiéndose firmar por las partes que en ella intervengan, dando copia en el acto, tanto al trabajador como a su representante sindical.

Con la pertinente observación que de no estar el representante sindical, no podrá levantarse el acta administrativa y si fuera levantada no tendrá validez alguna.

- 2.- El acta administrativa será aquélla en la cual se van a vertir hechos o irregularidades que se le imputen en este caso al trabajador, desde luego, con la finalidad de encuadrar su conducta en alguna de las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que contempla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

- 3.- El procedimiento administrativo de investigación laboral, es con la finalidad de averiguar uno o varios hechos en que se involucre a trabajadores, mismo que, desde mi punto de vista, al no estar reglamentada el acta administrativa, el procedimiento es muy deficiente.

- 4.- Una irregularidad por falta de reglamentación que considero importante, es el hecho de que al trabajador no se le dé intervención en el levantamiento del acta administrativa; aclarando que aun a pesar de no estar reglamentada en la Ley Federal del Trabajo, la misma es utilizada de manera arbitraria por quienes la elaboran.

- 5.- La propuesta que doy como solución al problema, sería la de crear o incluir un capítulo en la Ley Federal del Trabajo, que regule y reglamente el levantamiento de las actas administrativas.

- 6.- El incluir dicho capítulo, evitaría muchas demandas innecesarias y a la vez constituiría un derecho y seguridad jurídicos para los trabajadores.

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

- 1.- BRAVO VALDES, Beatriz y BRAVO GONZALEZ, Agustín, SEGUNDO CURSO DE DERECHO ROMANO, Tomo II, Editorial Pax-México, Librería Carlos Césarman, S. A., México, 1987.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Buenos Aires, 1945.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo, LOS FUNDAMENTOS DEL NUEVO DERECHO, Editorial Buenos Aires, 1945.
- 4.- CARRO IGELMO, Alberto José, CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Bosch Casa, S. A., Barcelona, 1985.
- 5.- CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, Editorial Juris, México, 1943.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Editorial Trillas, México, 1984.
- 7.- CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, "APUNTES" 2A. PARTE. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, México, 1960.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1954.
- 9.- DEVEALI L., Mario, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Tea, Buenos Aires, 1948.
- 10.- GALLART FOLCH, Alejandro, DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, Editorial Labor, S. A., Barcelona, 1936.
- 11.- GARCIA OVIEDO, Carlos, DERECHO SOCIAL, Editorial E.P.E.S.-P., Madrid, 1954.
- 12.- KROTOSCHIN, Ernesto, TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Depalma, Argentina, 1955.
- 13.- M.ROSENTAL, P. Ludin, DICCIONARIO FILOSOFICO ABREVIADO, Editorial Ediciones Quinto Sol, México, 1988.
- 14.- MARGADANT, S. F., DERECHO ROMANO, Editorial Esfinge, S. A., México, 1983.
- 15.- MARX, Carlos, EL CAPITAL, Libro I, Tomo I, Editorial Siglo XXI.

- 16.- MUÑOZ, Luis, COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tomo IV, Editorial Porrúa, S. A., México, 1948.
- 17.- MUÑOZ RAMON, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1983.
- 18.- MUÑOZ RAMON, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.
- 19.- OSSORIO, Manuel, DICCIONARIO DE CIENCIAS POLITICAS JURIDICAS Y SOCIALES, Editorial Heliasta, S.R.L., Argentina, 1978.
- 20.- PEREZ BOTIJA, EL CONTRATO, Editorial Talleres Tipográficos de Escelicer, S.A., Madrid, 1954.
- 21.- POZZO, Juan D., DERECHO DEL TRABAJO, Tomo IV, Editorial Ediar, Argentina, 1949.
- 22.- RAMIREZ GRONDA, Juan, TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial la Ley, Buenos Aires, 1966.
- 23.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, INSTITUCIONES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, Editorial Gráfico Andrea Doria, S. A., México, 1967.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980.
- 25.- VALENCIA BARRAGAN, Jesús, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979.

LEGISLACION CONSULTADA:

- 26.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Et'al, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Editorial Trillas, México, 1988.
- 27.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA DEL FUERO COMUN Y PARA LA REPUBLICA EN MATERIA DEL FUERO FEDERAL, Editorial Alco, México, 1989.

OTROS:

- 28.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Bienio 90-91, publicación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social e Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1990.