

230  
2ej.



# ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

U. N. A. M.

ENEP Acatlán.

ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL  
TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN  
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A I  
ENRIQUE NAVA GARCIA

Acatlán, México

1992

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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.

## I N D I C E

CAPITULO I.	Pág.
CONSTITUCION DE LOS ELEMENTOS DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO.	1
I a).- Antecedentes del derecho laboral.	4
I b).- Relación individual del trabajo.	8
I c).- Responsabilidad individual del trabajador.	16
I d).- Sujetos de la relación individual del trabajo.	23
I e).- La subordinación.	27
I f).- Contrato individual de trabajo.	31
CAPITULO II.	
BASES JURIDICAS DEL CONTRATO EN GENERAL.	36
II a).- Elementos de validez de los contratos.	39
II b).- Elementos de existencia de los contratos.	47
II c).- Objeto del contrato.	53
II d).- Diferencia entre contrato civil y contrato individual de trabajo.	57
CAPITULO III.	
GARANTIA DE LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	68
III a).- La coalición.	76
III b).- El sindicalismo.	82
III c).- Principios y acción del sindicato.	90
III d).- Acción externa de los sindicatos.	94
III e).- Derecho a la sindicalización.	99

CAPITULO IV.

IDEA DE LA CONTRATACION COLECTIVA. 106

IV a).- Entorno ideológico de contrato colectivo  
de trabajo. 113

IV b).- La concepción triangular del derecho  
colectivo de trabajo. 117

CAPITULO V.

INFLUENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. 126

V a).- Reglamento interior de trabajo. 128

V b).- Elementos constitutivos del reglamento  
interior de trabajo. 132

V c).- Relación entre el reglamento interior de  
trabajo y el contrato colectivo de trabajo. 134

V d).- Eficacia del reglamento interior de trabajo 137

CONCLUSIONES. 140

## CAPITULO I.- CONSTITUCION DE LOS ELEMENTOS DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO.

A medida que se desarrolla la sociedad, se desarrolla tambien la mecánica que permite crear sistemas complejos para la explotación del hombre, lo anterior visto desde el punto de vista de un sistema capitalista, el abuso de los fuertes hacia los débiles , así como la extrema marginación que hacen los que poseen los medios de producción los que únicamente poseen su fuerza de trabajo, a decir verdad, no podríamos esperar otra explicación de la historia del derecho del trabajo, que aquella que nos expresa el devenir del hombre en su incansable búsqueda por el progreso, igualdad, libertad y su seguridad.

Son varios los factores que originan el nacimiento de la relación individual del trabajo; al parecer, el factor económico es el preponderante, en atención a lo dispuesto por la propia ley del trabajo, que al explicar el concepto de relación de trabajo, indica; "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", entonces, la relación individual de trabajo nace en el momento que se empieza a prestar un servicio.

El artículo 35 de la ley laboral, establece que la duración de la relación individual de trabajo, será siempre indefinida cuando no exista estipulación expresa;empero, dichas relaciones tambien podrán ser por tiempo o por obra determinada en el entendido de que para que se considere indefinido debe de subsistir la materia de...

--trabajo, a pesar de haber concluido el término fijado, la relación de trabajo se prolongará por todo el tiempo que perdure tal circunstancia. En lo que se refiere a la relación individual de trabajo por obra determinada, se procedera de acuerdo a la ley en la misma forma; aunque es necesario de igual manera que se exprese en el contrato respectivo, en que consiste dicha obra, por ejemplo, si se trata de obra promocional, o se refiere a un determinado pedido, es menester señalar la fecha de dicho pedido.

A simple vista notamos que la relación individual de trabajo la podemos encontrar en cualquier momento y se puede dar entre cualquier persona, lo que se encuentra regulado por el artículo 5o de la Constitución General de la República que a la letra dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode ,siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o, por resolución gubernativa dictada en los terminos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial" .El artículo 22 de la Ley Federal del trabajo marca cierta limitación a éste precepto cuando prohíbe la relación de trabajo individual o colectiva a los menores de 14 años. asi como a los mayores de ésta edad y menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria, con la excepción de que exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo; por lo consiguiente, de acuerdo al artículo 23 del Código Laboral, las relaciones de trabajo se puede presentar libremente por y con los mayores de 16 años.

Como las relaciones de trabajo no deben darse sin el consentimiento del trabajador, el legislador consideró lo anterior y establece en el artículo 5o de nuestra Carta Magna; "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123", lo que señala también la Ley Federal del Trabajo, - misma que considera que, cualquiera que sea su origen si se encuentra establecida una relación de trabajo individual, ésta no deberá extenderse en contra de la voluntad del trabajador por más de un año.

Luego entonces, en primer lugar, ningún trabajador puede ser obligado en contra de su voluntad, salvo ciertas excepciones, y la relación de trabajo existente entre el trabajador y patrón estará condicionada al pago de cierta remuneración. En segundo lugar, se hace notar que lo establecido en el artículo 40 de la ley citada sale sobrando ya que como lo anotamos anteriormente, el factor determinante para que se establezca la relación de trabajo, es el consentimiento del trabajador, y por ende, tal precepto legal, no encuentra ninguna relación material, por lo tanto el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

I a).- ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

El principio de que "Nadie puede ser obligado a prestar sus servicios personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", así como a la libertad de dedicarse a la profesión, industria y trabajos consagrados en los artículos 4o, 5o y 9o de la Constitución de 1857, así como la influencia que sobre nuestro derecho civil tenía el derecho francés en aquel tiempo y que se ejerció por conducto del Código de Napoleón, y que es precisamente en ése tiempo en que se dió por llamar la era de la tolerancia, los legisladores de aquel entonces procuran dignificar el trabajo declarando en el Código Civil de que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento de servicios, en virtud de que consideraban que era degradante equiparar la actividad del hombre aún la de carácter material, a los servicios que podrían prestar los animales y aún las cosas inanimadas, por lo que era inconcebible que siguiera considerándose a la prestación de servicios como un arrendamiento de servicios, consideraban los legisladores que más podía semejarse a la figura del mandato, pues aun que este se consideraba de un rango moral superior, de todas maneras - en cualquiera de las dos figuras se trataba de una actividad efectuada o a efectuar por seres humanos.

Ya en el Código Civil de 1884, se consagrah por una parte, una reglamentación especial al contrato de prestación de servicios profesionales en sus artículos 2406 y 2415, pero no lo asemejaba al mandato, sino lo consideraba como una especie de ésta, además, establecía - que las disposiciones relativas al mandato serian normales supletorias del contrato de prestación de servicios profesionales.

Sin embargo el Código Civil de 1870, reglamentó la prestación de servicios en general, no en seguida del arrendamiento de bienes, sino inmediatamente después del mandato, pero aún no dedico disposiciones en particular a la prestación de servicios profesionales esto es, el ejercicio de las profesiones y del contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre.

Ya el Código Civil de 1928 distingue el contrato de prestación de servicios profesionales, como un contrato diferente del mandato, dotando a uno y otro de una especie de reglamentación propia, en virtud de que el mandato indica siempre actos jurídicos, y el mandatario actúa en nombre o por cuenta del mandante, en tanto que el profesionista realiza en forma ordinaria tanto actos materiales como su profesión se lo indica, y no actúa en nombre o por cuenta del cliente, sino simplemente ejerce su profesión, por ejemplo; el notario que sus actos son los que pensaba materializar el cliente, sino que vienen siendo el acto que resulta del consejo y el estudio de dicho notario a la situación concreta.

Resulta importante destacar que tanto la definición de la ley del trabajo como el contrato de prestación de servicios profesionales del Código Civil para el Distrito Federal, se encuentran impregnados de cierta semejanza, aunque los términos empleados sean parecidos, ya que en ambos casos se habla de prestación de un servicio o trabajo a cambio de una retribución que en el primero de los casos se denomina salario, y en el segundo aspecto se denomina honorarios, siendo tales términos contundentes para diferenciar quienes

son sujetos a la protección de la Ley Federal del Trabajo y quienes los son del Código Civil.

Aunque a nuestra manera de ver, no resulta tan tajante dicha diferencia, ya que existen muchos que reúnen los requisitos de la definición del Código Civil, sin embargo en la prestación del servicio se carece de un contrato de servicios profesionales, y por ende se sujeta al principio general de la relación de trabajo, ya que en primer lugar, existe una prestación de servicios profesionales, y se sujeta por lo tanto al servicio general de la relación de trabajo aunado a la existencia de la subordinación y por último el pago o una retribución que al final de cuentas se denomina salario, es más, se ejercen actividades o se prestan servicios muy propios de la profesión que ostenta el profesionista o profesor, y han cumplido con lo establecido en la ley reglamentaria de los artículos 4o y 5o constitucionales.

Por lo que concluimos, que aunque son diversos los aspectos del derecho civil que dieron la pauta para la elaboración de un derecho obrero y concretamente a las teorías de la gestión de negocios o el mandato, se eliminan por su propia naturaleza, berrivgracia la teoría de la gestión de negocios que pretendía asimilar al contrato colectivo de trabajo fué destruida por que era necesaria la ratificación del dueño, para que los actos realizados por el gestor adquirieran fuerza.

Ante lo anterior, los actos del sindicato como gestor no podían obtener ninguna validez, sino hasta que los trabajadores perso-

nalmente lo ratificaran.

De igual manera sucede con la teoría del mandato, del que se desprendía que los trabajadores ostentaban la calidad de mandantes y la asociación profesional de mandatarios y el negocio que se gestionaba las condiciones de trabajo, ésto tampoco podía prosperar en virtud de que el mandato debe de ser expreso y con la posibilidad que el mandante y el tercero puedan modificar lo pactado por el mandatario, lo que no es posible que suceda en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Doctor Baltazar Cavazos considera que "la teoría de la personalidad ficticia de la Asociación Profesional de Nast, supera la diferencia de que los trabajadores fueran terceros a la asociación profesional, pero deja el problema de que los trabajadores y el empresario pueden llegar a acuerdos distintos a los pactados por el sindicato.

## I b).- RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO

La declaración de los derechos sociales, nace como una consecuencia definida que responde a las protestas de aquellos hombres y mujeres que sufrían injusticias en sus fuentes de trabajo tales como; las minas, el campo, los talleres y las fábricas, protestas, protestas que tiempos antes habían abanderado luchas como las de Independencia y de Reforma. Es la lucha encarnizada por el control del gobierno constitucional, la que rompe con las caducas estructuras jurídicas que sostenían las leyes económicas del liberalismo así como con el imperio absolutista de la empresa y por ende afecta al derecho civil mismo.

La idea de ser un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, queda de manifiesto por su oposición a las bases del derecho civilista, el derecho del trabajo se convirtió en la plena manifestación de las necesidades. Y como lo señala el maestro Baltazar Cavazos Flores, se convierte también en los anhelos y aspiraciones del hombre que únicamente posee su fuerza de trabajo y lo que hace es entregarla al imperio de la economía.

Sin embargo esto no ha sido gratis, ya que de acuerdo a los hechos históricos en sus conquistas jurídicas los obreros han arrancado por la vía violenta un número significativo de concesiones que la burguesía aún en nuestros días solo acepta a regañadientes.

Con el paso del tiempo y dadas las condiciones sociales, económicas y políticas de la población mexicana, la legislación en materia de trabajo se ha perfeccionado al grado que ocupa cierta atención en los libros de consulta, en las cátedras universitarias, en

los tribunales y sobre todo en los discursos políticos .

Así mismo en la actualidad , el artículo 20 de la Ley Laboral establece que " Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario "; lo anterior nos da la idea de que dicho contrato individual será un acto mediante el cuál un trabajador se obligará a poner a disposición del patrón su energía de trabajo; pero el que obtiene también la obligación de pagar una determinada suma de dinero que se llama salario.

Nos encontramos ante los efectos que produce cualquier convenio ante dos personas, claro está que si cualquiera de los dos no cumple con lo establecido, podrá cualquiera de las partes efectuar sus reclamos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Cuando se comprende la fuerza que representa la clase obrera organizada, la doctrina de la relación de trabajo se convierte en una de las expresiones más vigorosas y revolucionarias, buscándose en todo momento la consolidación de ése derecho obrero de beneficio para la clase trabajadora.

Una vez establecida la relación de trabajo, esta se desarrolla independientemente, pero no por abajo de las condiciones de trabajo generales marcadas por la ley, ya que de acuerdo a los intereses de las partes dentro de esa relación de trabajo subsistiran aquellas que vengán a favorecer al trabajador en cuanto a beneficios que se encuentren por encima de las señaladas por la ley, ya que la prolongación o la extinción de la relación de trabajo depende incondicionalmente de las disposiciones legales y sus normas complementarias.

Es importante destacar, que si bien es cierto de que se presume la existencia de un contrato de trabajo, cuando existe la relación de trabajo, no es del todo cierto de que el contrato debe tener como origen una relación de trabajo, porque puede existir un contrato de trabajo sin que se encuentre dada la relación de trabajo, ya que está perfectamente marcada la diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo. Esta diferencia se da desde el momento de que sabemos que la relación de trabajo se inicia precisamente en el momento en que se empieza a prestar un servicio y en cambio del contrato de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades.

Por lo consiguiente, nos encontramos en el caso de que puede existir un contrato individual de trabajo sin la existencia de la relación de trabajo determinado puede pactar que el servicio se queda en proporcionarlo posteriormente. No así la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia de un contrato, ya que el que presta un servicio personal y el que lo reciba se presume la vinculación laboral y la falta de las condiciones de trabajo por escrito siempre será imputable al patrón.

Entonces tenemos que a ningún trabajador puede obligársele a trabajar en contra de su voluntad, salvo sus excepciones; que la relación existente entre el trabajador y el patrón estará condicionada al pago de cierta remuneración, por lo que lo establecido en el artículo 40, de la citada ley, sale sobrando de acuerdo a nuestro muy personal punto de vista, ya que como lo anotamos con antelación, el factor determinante para que se establezca la relación individual de trabajo viene siendo el consentimiento. Aunque se destaca que proce-

de lo establecido en tal precepto en los casos de responsabilidad.

La ley laboral enuncia algunos casos en que se afecta la relación de trabajo, pero de ningún modo será afectable por la sustitución del patrón, ya que por el intervalo de seis meses son solidariamente responsables tanto el anterior como el nuevo patrón de las consecuencias jurídicas derivadas de la relación laboral.

La relación laboral debe llevarse al cabo de una manera continua, sin embargo al ser el trabajador un ente de la sociedad además de un ser humano, se ha creado una institución que tiene por objeto conservar la vida de la relación, pero suspendiendo la producción de sus efectos y sin que ésta suspensión produzca responsabilidades para las partes.

La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo que enuncia la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III, del título primero y concretamente en el artículo 42, tiene como función hacer efectivo el principio de responsabilidad en el empleo protegiendo al trabajador frente a situaciones especiales en que se podrían invocar como causas de disolución de la relación laboral.

Viene siendo la Ley de 1931 la que rompe las hostilidades y reivindica las actividades que tenía al derecho civil y el mercantil haciéndolo propio del derecho laboral en los siguientes aspectos:

" Artículo 17.-contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida ".

" Artículo 18.-Se presume la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, a falta de estipulación expresa de éste contrato, la prestación de servicios será regida por la Ley y las normas que le son supletorias".

La Ley de 1931, arroja la fuerza expansiva del estatuto laboral sobre el artículo mencionado, concretizando por ende la llamada presunción laboral, esto con el simple hecho de prestar un servicio personal a alguien y que ese alguien está de acuerdo en recibirlo, aquí se presume la existencia de una relación de trabajo.

En éste sentido la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala en su artículo 21.-" Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", en el anterior precepto, la ley encaja no tan solo la existencia de un contrato, sino también de la relación de trabajo, lo que fué recogido de la Ley de 1931 en su artículo 31.

Es marcada la diferencia entre la ley de 1931 y la de 1970, sobre todo en el manejo de la relación laboral como figura determinante que encierra la idea del contrato y permite la expansión del derecho del trabajo. Así mismo, la existencia de la ley de 1931, de la celebración por escrito del contrato de trabajo con las excepciones que marcaban los artículos 26, 27 y 28, ya que éstos preceptos hablaban de que efectivamente el contrato de trabajo podía establecerse en forma verbal, siempre y cuando se tratara de trabajadores del campo, al servicio doméstico y la prestación de un trabajo para una obra determinada, cuando el valor de ésta no pase de cien pesos, aunque el plano para concluirla exceda de 60 días y a los trabajos

temporales o accidentales cuyo término no exceda de sesenta días. De igual forma, el estatuto laboral de 1931, no habla de subordinación. La ley de 1970 en determinados casos permite el establecimiento verbal del contrato de trabajo aunque maneja la presunción en su artículo 31, mientras que el segundo precepto abre la cobertura indiscrecionalmente para que exista un contrato verbal, ya que en todo caso se imputara al patrón la falta de ésa formalidad, artículo 26.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en su interpretación del derecho laboral positivo vigente y respecto al aspecto contractual considera el siguiente criterio:

CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.-la existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulación expresa, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le sean supletorias.

Quinta Epoca:tomo XLII,Pág. 2733.R. 112/34. García Tranquili no U de 4 votos.

Tomo XLIII,Pág 609 R 6228/34 Pliego Vicente R.

Tomo XLVI,Pág 2237 R.2951/33 Garcilazo José 5 votos.

Tomo XLIX, Pág. 1704 A.D. 3768/36 Fernandez Vicente.

U. de 4 votos.

( Apéndice 1917-1975 Jur. 5a.Parte, 4a.Sala Tésis 44 Pags. 54 y 55.

De acuerdo a la legislación actual, (artículo 25, de la Ley Federal del Trabajo), las condiciones en las cuales se debe desa-

rollar el trabajo, deben de constar por escrito (art.24) y dicho escrito deberá de contener:

I.-Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II.-si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.-El servicio o servicios que deben presentarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;

IV.-El lugar o lugares donde deberá prestarse el trabajo;

V.-La duración de la jornada;

VI.-La forma y el monto del salario;

VIII.-La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes o programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en ésta ley (La Federal del Trabajo).

IX.-Otras condiciones de trabajo, tales como los días de descanso , vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Es importante destacar ciertos elementos de la relación de trabajo que tanto se ha tratado en el presente,

Relación de trabajo.-decir relación de trabajo, es aludir a los efectos o vínculos que crea; bien sea por la norma o bien por los contratos; por lo consiguiente, la situación inculativa, es a la que alude el legislador cuando se refiere a la relación de trabajo. .

El caracter personal de la relación de trabajo.-El trabajador contratado, no puede sustituir el trabajo contratado con el de otra persona o mediante algun procedimiento técnico, ya que en todo

caso si existiera la posibilidad que el trabajador pudiera sustituir su trabajo por medio de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico

El otro elemento que encontramos en la relación de trabajo es la subordinación, y aunque más adelante nos referiremos específicamente a tal figura, en cuanto al punto que nos atañe diremos que la subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, siendo que el artículo 58, de la ley laboral habla de la disposición al patrón por parte del trabajador mientras que ya en la ley de 1931 en la definición del contrato que hacia el artículo 17 de ésta la consideraba como la situación en que se encontraba el trabajador bajo la dirección y dependencia del patrón.

### I c).- RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR.

Primeramente analizaremos el concepto de la responsabilidad civil ya que se considera al derecho civil como antecedente del derecho del trabajo.

El ilustre jurista Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, define la Responsabilidad Civil, como "La que dimana de culpa extracontractual o de la violación de los contratos de arrendamiento, depósito, comodato, aparcería, transportes, hospedaje y servicios profesionales, se ventila en juicio sumario; por lo consiguiente en dicho juicio se busca la reparación del daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra y el conjunto de normas relativas a la responsabilidad determinan que personas y bajo que circunstancias están obligadas a la reparación del daño causado.

La expresión de la reparación del daño, como se encuentra establecido en el cuerpo de normas civiles, es una concepción individualista y subjetivista que se debe a la influencia ejercida por el Código de Napoleón, el que respecto a la materia que nos ocupa expresaba " Todo hecho del hombre que causa daño a otro, obliga a aquel cuya culpa se produjo, a su reparación".

Se destaca la concepción individualista, en virtud de que parte del punto de que el sujeto individual de derechos y obligaciones podía ser declarado responsable, y por ende éste debía de responder con lo suyo.

El segundo elemento que tenemos de la cuestión subjetiva que se basa en que la fuente de responsabilidad en la culpa del sujeto

autor del acto que producía el daño; éste elemento es esencial, ya que al faltar el daño no existiría nada que reparar. En la actualidad, se habla de la reparación de un daño moral el cual se cuantifica en base a la Ley Federal del Trabajo; un tercer elemento es, la violación de un derecho ajeno, ya que dentro de los límites de su derecho puede incurrir en responsabilidad; el cuarto elemento es la noción de la culpa, se es responsable por los actos culposos, por el incumplimiento culposo de una obligación; El quinto elemento son las fuentes de responsabilidad, es de indicar, que se ha llegado a concluir de que las viejas disposiciones romanas podían reducirse a las fuentes generales, al acto dañoso siendo éste el elemento objetivo; y la culpa el elemento subjetivo.

Segun el sentido individualista, ni el hombre ni la sociedad tienen que responder, ni siquiera contribuir a la reparación del daño sufrido por alguna persona, salvo que hubiera culpa de su parte; esta es una concepción puramente patrimonial, a la que solo le preocupaban las cosas que estaban en el comercio.

De la misma manera que se viene desarrollando la industria crecen en igual magnitud los accidentes de trabajo, logicamente al desmesurado uso de las máquinas sin la debida preparación del trabajador, viene a incrementar los accidentes de trabajo. Desgraciadamente como se ha indicado con antelación, se hacía casi imposible que se obtuviera indemnización alguna por el concepto de riesgo de trabajo o accidente que implicara una responsabilidad civil para el patrón, en tiempos pasados, se atribuía a cuatro, las causas por las que

se originaban los accidentes, ésto es; la culpa del empresario por la carencia de medidas preventivas u órdenes imprudentes; la culpa del trabajador; los casos fortuitos o fuerza mayor; y los actos de terceros, particularmente compañeros de la víctima cuya frecuencia era mínima en comparación con las tres primeras causas.

El precepto que apareció por primera vez en el proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación en 1928, a una convención obrero-patronal, era una disposición engañosa, por que la obligación de pagar los daños por los actos culposos no necesitaba ser declarada, ya que es uno de los principios básicos del derecho civil supletorio en aquel entonces de la Ley de 1931. Los miembros de la comisión sin discrepancia alguna y sin ningún titubeo, decidieron suprimir la norma, pues manifestaron unánimemente que las empresas estan obligadas a pagar a sus trabajadores los salarios que les corresponde por el tiempo que ésta obliga a poner su energía de trabajo a disposición de ellas, obligación únicamente para los efectos de la cancelación de lo anterior.

La comisión fué conciente de que la nueva ley debería tener capacidad de ligar la doctrina de la responsabilidad con la idea del derecho del trabajo y con las exigencias de la justicia social.

La idea de la responsabilidad, según el maestro Mario de la Cueva, es un resultado consecuente del pensamiento que lucha desde los orígenes de la civilización y la cultura por el primado de los valores humanos sobre los valores materiales de la economía o expresado en forma clásica "no es el hombre el servidor de la economía sino ésta la servidora de aquél".

El concepto de responsabilidad se amplía a medida de que se establecen nuevas condiciones dentro del desarrollo de la relación de trabajo. Algunos de los autores consideran que la responsabilidad no es otra cosa que la obligación, el estado de demora que se contrae por la comisión u omisión de actos que perjudiquen a terceros, - éstos actos pueden ser en materia laboral, de naturaleza civil o penal, independientemente de la propia responsabilidad que establece la ley del trabajo y que surge por el incumplimiento de lo pactado en cuanto a las condiciones de trabajo.

Cuando se violan las cláusulas de los contratos sean individuales o colectivos, se puede ocasionar responsabilidad, y ésta responsabilidad no puede ser únicamente de carácter laboral, sino también civil, y como sanción de ésta se puede condenar al pago de daños y perjuicios, independientemente de la responsabilidad penal; esto es, cuando la violación de las condiciones generales de trabajo o el clausulado del contrato colectivo de trabajo sufre por igual una violación susceptible de encuadrarse en una figura delictiva a la que pudiera aludir la ley penal.

En materia procesal, quien pretende exigir la responsabilidad civil derivada de un contrato de trabajo, debe probar la existencia de la relación obligatoria y la inejecución de lo debido. Dentro de los supuestos de las responsabilidades, la doctrina considera que la responsabilidad del trabajador debe ser dolosa y culpable (a lo que ya nos hemos referido) ésta última admite muchos grados que podrían culpar al obrero en virtud de que en el riesgo de la empresa

se encuentran las eventuales faltas que el trabajador comete en su trabajo y no prevengan de la imprudencia o el dolo del subordinado.

De lo anterior se desprende que no todas las faltas en que incurra el trabajador son fuentes de responsabilidades ya que pueden cometerse errores que por su misma naturaleza ameritan una simple amonestación por parte del patrón.

Es común que el trabajador contraiga deudas con el patrón, en tales casos, la responsabilidad de cubrir tales deudas es plena del trabajador, y en ningún caso o por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles tampoco por una cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes, tomando en cuenta además que de acuerdo al artículo 97 y su relación con el 110, de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos no serán objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos en que se trate de pensiones alimentarias, siempre y cuando hayan sido decretadas por la autoridad competente; cuando el trabajador haya obtenido su habitación en arrendamiento y le corresponda a la empresa hacer el respectivo descuento y éste no podrá exceder del 10% del salario, así mismo se autoriza cierto descuento cuando se trata de pagos al Fondo Nacional de la Vivienda o pagos a FONACOT.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores, cita en su obra " El artículo 123 y su Proyección en Latino América " al Lic. Guillermo Cabanelas, quien considera que " La responsabilidad , consiste en la obligación de reparar y satisfacer por uno mismo o en ocasiones especiales por otro la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado".

Las nuevas legislaciones han puesto empeño en la acción propia del trabajador al intentar crearle conciencia de responsabilidad mediante la capacitación de su oficio o profesión. La sociología ha intentado limar asperezas y reducir confrontaciones en la relación obrero-patronal, y atenuar los efectos de la irresponsabilidad. Resulta evidente que desde la aparición del maquinismo y aún en la época reciente, se dejó al patrón la dirección y disciplina del obrero, desde el punto de vista de la creencia de que sería el primer interesado en preparar mejores artesanos y hacerlos responsables de su labor; pero quizás por la indiferencia o por la falta de interés en el manejo del personal, por deficiente preparación en el aspecto administrativo cultural, o tal vez por el aumento del número de trabajadores en muchas empresas, se contempló que cada día era mayor la distancia entre el empresario y el trabajador obviamente en el marco de los deberes y obligaciones que a cada uno le corresponden, pues el empresario se hizo rudo, estricto e imperativo en su trato, mientras que el trabajador se viene tornando displicente, falto de iniciativa, y sin deseo alguno de mejorar por sí mismo, dejando que el transcurso del tiempo le facilite los medios para lograr más altas calificaciones y confiando en la acción de su organización profesional, para que para que sea ésta la que le provea de mejores condiciones de empleo a través de las revisiones contractuales periódicas.

Algunos autores consideran que lo antes enunciado, son realmente los problemas de la responsabilidad.

Pensamos en el siguiente cuestionamiento; ¿hasta que grado es posible que un obrero vaya de uno a otro empleo, o de uno a otro puesto de trabajo?, ésto es una cuestión sociojurídica de grave interés en nuestros días, no solo por lo inútil que resulta en tales casos la preparación del trabajador, sino por que se han encontrado métodos eficaces que prolonguen la permanencia de uno en un puesto por un período razonable.

El obrero ya sea por su origen o por que le es difícil adaptarse a un trabajo que considera por debajo de su condición social se ve forzado a aceptar un trabajo manual, por lo que será siempre un trabajador inconforme consigo mismo y poco estable en su labor.

Generalmente se considera menos responsable el trabajador cuya edad fluctua entre los 18 y los 30 años, hasta después de la tercera década de su vida, el trabajador se estabiliza y proyecta para su vida, escoje un patrón y un oficio permanente, su nivel en una empresa adquiere importancia, y su interés por el progreso personal se intensifica sólo acepta cambios cuando éstos le ofrecen seguridad de mejores remuneraciones.

Se debe también estimar el grado de responsabilidad del trabajador, el número de horas que se dedica a la actividad profesional.

I d).- SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En términos generales podemos afirmar que los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, aunque es necesario precisar ciertos conceptos relativos a los sujetos mismos.

La declaración de los derechos sociales es rotunda, en cuanto a las figuras que integran la relación de trabajo y concretamente en relación a los sujetos, por lo que se ubica dentro del plano de los trabajadores, a todos aquellos que únicamente poseen su fuerza de trabajo y la entregan a otra persona que posee los medios de producción. El principio de igualdad en el que reposa tal declaración, es referido precisamente a las personas que solo poseen la energía de trabajo, por lo que únicamente se emplea el término trabajador dentro de nuestra legislación, claro está salvo ciertas excepciones como se utiliza en el artículo 5o, fracción VII, en relación a los plazos para el pago de salarios.

El derecho del trabajo nació para proteger al hombre, es decir la actividad que realiza el hombre, por lo tanto todas las normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, principio que no se concibe sin función de la persona física, por lo que podemos decir que el hombre trabajador, es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral. Bajo éstos supuestos, la nueva ley dice en su artículo octavo "Trabajador es la persona física que presta a otra , física o moral, un trabajo personal, subordinado", entendiéndose por lo consiguiente, que solo la persona física, el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo.

En éste orden de ideas y de acuerdo al artículo expresado anteriormente, es necesario ahondar un poco en lo que debe entenderse por "trabajo personal subordinado", en virtud de que como se desprende del citado artículo, éste solo se refiere al trabajo subordinado, por que solo las personas físicas son trabajadores, es de señalar, que tampoco todo el trabajo se da en base a una relación de subordinación. Ahora bien, el trabajo subordinado sirve no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo; aquella en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos, de sus principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

En nuestra legislación laboral, encontramos una excepción al principio básico de la concepción democrática del derecho del trabajo, o sea, que la ley es igual para todos. En éste sentido, se considera al trabajador de confianza con similares derechos a los otros trabajadores, puesto que en la Ley federal del Trabajo encontramos que "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento"; además se señala que tal naturaleza del trabajador de confianza se da de acuerdo a las funciones que desempeña, no es la persona, sino la actividad de ésta la que determina su función de confianza.

Las personas que están en contacto inmediato y directo

con el patrón, que sabe sus problemas y de sus preocupaciones, que conoce diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas, analiza funciones en sustitución del patrón; son los trabajadores de confianza.

Trataremos ahora al otro sujeto de la relación de trabajo; EL PATRON .

Para muchos autores, la palabra " PATRONOS ", es indebida, dado que tal término significa el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre, por ejemplo; abogado patrono, etc., en cambio el plural correcto del patrón es el de patronos, es por ello que se corrigió la denominación anterior.

Pero siguiendo el marco de la ley, damos a continuación la definición que señala ésta en su artículo 10o, que a la letra dice; " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores".

En la práctica laboral, nos encontramos ante la figura de los representantes del patrón, considerados éstos como no sujetos de la relación laboral, ya que únicamente su función consiste en representar ante la otra parte a dicho patrón. Aclarando que ésta figura nada tiene que ver con el mandatario jurídico.

La enumeración de los representantes del patrón es abierta, según la expresión del artículo 11o, que alude " y demás personas...", así como en la frase final de éste artículo señala que los representantes del patrón obligan a éste " en su relaciones con los trabajadores" Esta norma tiene dos aspectos, el primero ya precisado, y el segundo que es la obligación del trabajador a cumplir con las instrucciones

que recibe de él, ésta afirmación se apoya en el artículo 134 fracción III, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Otra figura en relación al tema que nos ocupa, es el intermediario, en tanto que se le considera de alguna forma el inicio de la prestación del trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó. Las personas que se valgan de intermediario, serán responsables ante los trabajadores por las obligaciones que deriven de la ley de los servicios prestados.

Distinguiéndose presisamente por lo expuesto en éste insiso de la relación colectiva que es aquella que se da entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrá de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas, cambiando así la denominación de los sujetos sindicato-patrón y no trabajador-patrón.

## I e).-LA SUBORDINACION.

El artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, expresa que " 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 ", lo que resulta de singular importancia es precisar el concepto de lo que se entiende por subordinación. Dentro de las leyes del derecho civil, la subordinación es tratada como sinónimo, lo que viene siendo, la sumisión de la voluntad propia a la voluntad ajena, sin embargo el precepto ante citado indica un elemento accesorio de la subordinación, éste es, la existencia de un salario a cambio del servicio subordinado.

El concepto más actualizado de la subordinación, es el que establece que "la subordinación, significa por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo de un deber de obediencia por parte de quien presta el trabajo o servicio, tal concepto se apoya en lo establecido en el capítulo II, del Título IV, de la ley laboral en lo relativo a las obligaciones de los trabajadores, ya que concretamente el artículo 134, de ésta ley obliga a los trabajadores a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad se encuentran subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo pactado (fracción III de dicho artículo), por lo que impera la idea de que la relación de trabajo la principal obligación de los trabajadores es prestar el servicio y de éste supuesto se bienen derivando toda una serie de obligaciones, de tal forma que el patrón tiene ante el trabajador

tantos derechos como obligaciones, a su vez el trabajador tendrá obligaciones como derechos similares.

La Ley Federal del Trabajo, no expresa concretamente el carácter del tracto sucesivo de la relación de trabajo, ni el contrato mismo; ambos conceptos, son convencionales en los términos que enuncia la ley. Sin embargo, la diferencia consiste entre uno y otro en que en el primero el consentimiento va dirigido a obtener el trabajo subordinado, en tanto que en el otro ha de alcanzar un objetivo aparentemente distinto, pero que implica o requiere aquel trabajo subordinado. Al considerar el legislador que la figura "relación" posee los mismos efectos del contrato, instituyó tal legislador la presunción de una o de otra, de un hecho conocido, o sea el trabajo personal, se refiere a la existencia de aquellas, siempre que se pueda acreditar que exista un trabajo personal que se ejecuta y que es subordinado. Si no lo fuera, el trabajo se consideraría prestado en relación a un acto jurídico distinto o una situación ajena al trabajo subordinado. Es altamente significativo que las expresiones dirección y dependencia de la anterior ley hayan sido sustituidas por el término subordinación. Aunque resulta clara la exposición de motivos al referirse al concepto en cuestión enuncia que "por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual se encuentra obligado el primero, a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y a las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".

La subordinación implica, como la dirección y la dependencia

la pérdida de la libertad y la pérdida de la iniciativa, pero derivadas ambas del orden jurídico de la empresa cuya resultante es definitivamente la subordinación.

La ley del Trabajo de 1931, sostenía que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo, expresión que se encuentra influenciada por los residuos del individualismo de aquel entonces. Viene siendo la Ley de 1970, la que libera en forma definitiva al derecho del trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, con ésta ley, el movimiento obrero se propone la unión de los trabajadores para la lucha de una existencia digna de ser vivida por seres humanos.

En cuanto a la naturaleza del sindicato como persona moral, nos permitimos citar a Ferdinand Tonnies quien distingue a la comunidad y sociedad diciendo que " Estos que están más cerca de la primera categoría, por que sus miembros comparten el sentimiento subjetivo de constituir un todo ". El doctor Mario de la Cueva afirma que " los sindicatos son sociedades humanas naturales ". En sí se afirma, que los sindicatos son cuerpos sociales reales con una realidad presuntamente social, con fines determinados por ellos mismos, y que constituyen, la firma de intereses colectivos, mismos que representan y defienden en su calidad de personas morales con todas las facultades para actuar dentro del amplio campo del derecho y la justicia.

El proceso de la tramitación del registro de los sindicatos en la actualidad y con la que éstos adquieren capacidad jurídica, se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, misma que señala los siguientes aspectos:

La secretaría de Trabajo y Previsión Social cuando a solicitud del sindicato efectuará el registro de éste y con el cual dicho sindicato tendrá la personalidad jurídica que sea requerida, y podrá representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, ya que la capacidad jurídica de los sindicatos que hayan obtenido de la Secretaría mencionada, los faculta para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes así mismo podrá adquirir como persona moral bienes inmuebles que sean destinados al objeto de la institución, logrando con lo anterior, el objeto que la misma legislación vigente así como su naturaleza le ha destinado, esto es, constituirse para el estudio y mejoramiento y defensa de los intereses de los miembros que integran dicho sindicato.

## I f).--CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La figura del contrato individual de trabajo, ha sido considerada de distintas formas; Carnelutti la consideró como una compraventa de energía humana, la consideraba como arrendamiento de servicios, concepciones que en la actualidad ha sido rechazadas en virtud de que consideran a la fuerza de trabajo del obrero e inclusive al obrero mismo en la categoría de cosas.

En lo general, se ha aceptado como más válida, la concepción que sostiene el maestro Mario de la Cueva, quien indica: " En el contrato de trabajo hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado a diferencia del contrato de sociedad, las relaciones existentes en ésta caso entre la sociedad y cada uno de los asociados. "

Nosotros consideramos que en la actualidad el contrato de trabajo constituye una figura jurídica nueva acorde con el moderno concepto del trabajo y por su característica de ser parte de la figura de un derecho inconcluso como lo es el derecho del trabajo, su estructura está en trance de evolución ligada a las transformaciones sociales.

Es de destacar, que entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo hay cierta distinción que implica singular importancia para comprender la dinámica del derecho del trabajo, por lo tanto tenemos que; el contrato es el acuerdo de voluntades , la relación de trabajo es el efecto del contrato, éste es, la ejecución y reglamentación del trabajo , es la imposición legal normativa que determina las consecuencias fijadas por el legislador, por sobre la voluntad

de los contratantes.

Por otro lado, se considera que 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 éste caso, ya existe un contrato de trabajo el cual importa obligaciones reciprocas para ambas partes. La relación de trabajo existe desde el momento de que el trabajador comienza a prestar su trabajo por cuenta del patrón, la falta del contrato escrito es imputable a tal patrón.

Ahora bien, aún en el caso de que exista contrato colectivo de trabajo, es factible formular contratos individuales, ya que, una es la relación que existe entre empresa y sindicato, y otra la que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores, en la inteligencia de que tanto uno como en otro, se encuentran salvaguardados los derechos de ambos por la Ley Federal del Trabajo, y concretamente en su artículo 26 que señala "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados pues se imputará al patrón la falta de ésa formalidad".

A continuación, me permito transcribir un format. usual de un contrato individual de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR

UNA PARTE COMO PATRON  
 REPRESENTADO POR. \_\_\_\_\_  
 Y DE LA OTRA COMO EMPLEADO O TRABAJADOR EL SEÑOR. \_\_\_\_\_

## BAJO LAS SIGUIENTES CLAUSULAS:

1a.-Por sus generales los contratantes declaran las siguientes: PATRON

Edad \_\_\_\_\_, años; sexo \_\_\_\_\_, Nacionalidad \_\_\_\_\_, estado civil, \_\_\_\_\_, con domicilio en, \_\_\_\_\_

TRABAJADOR O EMPLEADO: edad, \_\_\_\_\_, años cumplidos; sexo, \_\_\_\_\_ Nacionalidad, \_\_\_\_\_ estado civil, \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_

2a.-Este contrato se celebra por \_\_\_\_\_, y solo podrá ser modificado, suspendido, rescindido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

3a.-El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y dependencia económica, sus servicios personales como, \_\_\_\_\_, consistentes en \_\_\_\_\_ debiendo desempeñarlos en \_\_\_\_\_

4a.-La duración de la jornada diaria de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas, por tratarse de jornada \_\_\_\_\_, el trabajador deberá entrar a las \_\_\_\_\_

5a.-El salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que se refiere éste contrato es el siguiente:

Salario o sueldo fijo por, \_\_\_\_\_

Salario o sueldo fijo por día \_\_\_\_\_

Salario o sueldo por hora trabajada \_\_\_\_\_

Salario o sueldo a destajo conforme a la siguiente tarifa \_\_\_\_\_

El pago de éste salario o sueldo se hara en moneda mexicana del cuño corriente los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_ y en \_\_\_\_\_

6a.-El día de descanso semanal para el trabajador será el \_\_\_\_\_

de cada semana y causará salario de acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo.

7a.-El trabajador declara que el sueldo que recibe cubrirá las cuotas del Seguro Social que le correspondan como lo ordena la Ley.

8a.-En los días de descanso legal obligatorio: 1o. de enero, 5, de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16, de septiembre, 20, de noviembre 1o. de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal, y 25 de diciembre, el trabajador percibirá su salario íntegro, promediándose el que le haya correspondido durante los días de trabajo del último mes si se calcula a destajo.

9a.-El trabajador o empleado disfrutará de 6 días de vacaciones cuando tenga una año de servicio, y de \_\_\_\_\_ días, cuando tenga dos o más años. Estas vacaciones comenzarán cada año el \_\_\_\_\_ y se ajustarán al artículo 76 de la Ley Federal del trabajo. En caso de faltas injustificadas de asistencia del trabajador o empleado, el patrón podrá deducir dichos días del período de vacaciones a que el trabajador tenga derecho en los términos de ésta cláusula.

10a.-El trabajador o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patron, en los términos de la fracción X, del artículo 134 de la Ley del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.

11a.-Cuando por cualquier circunstancia el trabajador o empleado haya de trabajar durante mayor tiempo que el que corresponda a la jornada máxima legal, el patrón retribuirá el tiempo extraordinario con un 100% más del salario que corresponda a las horas normales.

12a.-Ambas partes convienen expresamente en someterse a las disposiciones del Reglamento Interior del Trabajo, aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y del cual se entregará un ejemplar al trabajador en el momento de la celebración de éste contrato.

Leído que fué por ambas partes ésto documento ante los testigos que firman e impuestos de su contenido y sabedoras de las obligaciones que por virtud de él contraen, asi como de las que la Ley les impone, los firman por duplicado en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año de \_\_\_\_\_, quedando un ejemplar en poder del trabajador.

PATRON O SU REPRESENTANTE

OBRERO O EMPLEADO

TESTIGO

TESTIGO

## CAPITULO II.- BASES JURIDICAS DEL CONTRATO EN GENERAL.

De acuerdo al maestro Guillermo F. Margadant, las fuentes de las obligaciones son aquellos hechos jurídicos que dan origen a ellas. Dentro de las instituciones, Gayo dejó establecido que todas las obligaciones nacían de los contratos o delitos, aunque posteriormente aceptó por interpolación la existencia de diversas clases de causas.

Justiniano amplía las fuentes de las obligaciones agregando a los contratos y delitos, los cuasicontratos y cuasidelitos, aunque después se encuentran otras, como son la pollicitatio, y el votum. Es precisamente cuando nos encontramos con Justiniano se establece la definición del contrato como un acuerdo entre varias personas que tienen por objeto producir una o más obligaciones civiles, luego entonces, es el acto por medio del cual dos o más personas regulan sus respectivos intereses jurídicos y el mismo que el derecho objetivo atribuye determinados afectos según la función a la que se encamine. Lo anterior en relación a la situación económica y social que enfrenta el momento de la celebración del acto.

Es de singular importancia el establecer un concepto jurídico del contrato, al enfocar las consecuencias también jurídicas de tal figura, por lo que se hace incapié en los lineamientos elementales heredados del derecho romano en éste rubro, y ya que en aquellos tiempos de Justiniano, Papiano etc., tales conceptos se establecían precisos y fundamentales como consecuencia de los pactos materializantes de las voluntades, esto es, dejan claramente entendido el concepto de la obligación.

Ahora bien, las fuentes de las obligaciones son según afirmación de Gayo, los contratos o delitos, sin embargo posteriormente en el Digesto se añade una nueva fuente de obligaciones aunque un poco nebulosa "varias causasum figuras "(diversas clases de causas).

Justiniano habla de las fuentes de las obligaciones en contratos, delitos, cuasicontratos y cuasidelitos.

Entonces tenemos el siguiente concepto; contrato, es el acto mediante el cual dos o más personas regulan sus intereses jurídicos y al que el derecho objetivo atribuye determinados efectos, según la función económico-social del acto jurídico en cuestión.

El derecho civil vigente define al contrato como:El acuerdo de dos o más voluntades para transferir derechos y obligaciones, por lo consiguiente, el Código Civil para el Distrito Federal distingue entre convenio y contrato, considerando a éste último la especie y al primero como el género.

Dentro de éste aspecto, tenemos al convenio como "el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Presisamente fué el Código Civil Frances, el que hizo posible la distinción entre la convención que es el acuerdo de voluntades, (genero)del contrato (especie), para dar nacimiento a una obligación, es por eso que el código en cita establece en su artículo 1792, que "Convenio es el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones", y en su artículo 1793, establece que "los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos.

De aquí la razón de que muchos autores crean que resulta

innecesaria tal división, aunque volviendo a los postulados anteriores es de considerarse que todos los contratos resultan ser convenios, pero no todos los convenios llegan a ser contratos.

## II a).-ELEMENTOS DE VALIDEZ DE LOS CONTRATOS.

Referente a los elementos de validez, tenemos: 1.-La Capacidad; Ausencia de vicios del consentimiento; 3.-La forma, en los casos que la ley lo exige; 4.-Fin o motivo determinante lícito, o sea que el contrato no contenga cláusulas contrarias a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres y ; 5.-La legitimación para celebrar ciertos contratos.

Al respecto de la validez, Hans Kelsen trata este problema diciendo: "El problema del fundamento de validez de la norma contractual o como generalmente se dice, del fundamento de la fuerza obligatoria de la convención (no hay que olvidar que Hans Kelsen al referirse al contrato lo hace con la palabra convención), puede tener diferentes sentidos y por ende, recibir diferentes soluciones.

Puede tener un carácter puramente teórico, o referirse simplemente al fundamento de validez de la norma contractual dentro de un orden jurídico determinado ". En tal caso, la respuesta solo puede ser la siguiente:

La convención es obligatoria cuando en la medida en que el orden jurídico la considera como una situación de hecho creadora del derecho, en otros términos, cuando y en la medida una norma de grado superior autoriza a los sujetos a crear por declaraciones concordantes de voluntad otra norma de grado inferior.

El fundamento de validez de la convención queda entonces reducida al de la ley ó al de la norma consuetudinaria que instituye a la convención como situación de hecho creadora de derecho. Y si se pregunta cual es el fundamento de validez de ésa norma, se llega

finalmente a la norma fundamental del orden jurídico por lo cual no es posible ir más allá, si es que se quiere permanecer dentro de los límites del derecho positivo.

Luego entonces, procede sostener que la obligación de cumplir en caso negativo, su consecuencia sería reparar, supone la validez de la norma contractual, que constituye su fundamento último.

El Lic. Eduardo Pallares establece en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, "Validez (del acto jurídico), consiste en su conformidad con la norma jurídica que lo rige. Sin la validez, el acto no es eficaz, es decir, no produce los efectos jurídicos que debe producir, aunque si puede dar nacimiento a otros diferentes:"

#### 1.-LA CAPACIDAD.

Ahora bien, respecto a éste tema, se define a la capacidad de ejercicio para contratar, como la aptitud reconocida por la ley en una persona para obligarse por si misma en un contrato, en consecuencia, cuando una persona no puede celebrar por si misma un contrato nos encontramos ante la incapacidad; obviamente la celebración del acto jurídico puede efectuarse a través de un representante. La capacidad de contratar consiste en la actitud reconocida por la ley a una persona para estipular por si el contrato sin necesidad de sustitución o de asistencia de otras personas. Ahora bien, si por lo menos uno de los contratantes se encuentra dentro de los supuestos que establece el artículo 450, del Código Civil, esto es para el caso de los menores de edad, o sea menores de 18 años, que es la edad en donde todo ciudadano en su estado normal tiene capacidad para celebrar actos jurídicos

sin interpósitas personas o también en el caso de los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, tal limitación mediante constancias médicas que así lo certifiquen; también en el caso de los sordomudos que no sepan leer, escribir, en éste caso la ley deja abierta la posibilidad de que son capaces para contratar los sordomudos que sepan leer y escribir; también resultan incapaces los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso immoderado de drogas enervantes.

Dentro de las leyes vigentes mexicanas, encontramos algunas excepciones para el caso de las incapacidades; es el caso de los emancipados, cuyo derecho se encuentra tutelado por el artículo 643, del Código Civil, que expresa: " El emancipado tiene la libre administración de sus bienes", aunque el mismo artículo lo limita posteriormente al dejar establecido que siempre que se encuentre en minoría de edad necesitará autorización judicial para la enajenación, gravamen o hipoteca de bienes raíces y que además para la celebración de negocios judiciales necesitará un tutor, en consecuencia para éste último caso si uno de los conyuges es mayor de edad, éste puede ser el tutor que prevee ésta parte de acuerdo con el artículo 486, del Código Civil.

Otro caso semejante lo encontramos en los artículos 23 en relación al 21, de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras el artículo 21 establece que " Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", y el artículo 23 establece que los mayores de

16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta ley. Para actos como el matrimonio y el testamento se requiere una capacidad superior a la normal; entonces la ley al hablar de quienes son capaces para contratar debe entenderse que son las personas no exceptuadas por la ley.

Un criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se sale aparentemente del marco jurídico, pero sobre todo velando por la aplicación justa del derecho, al establecer que " la compra por un abogado respecto de un bien que ha sido objeto de un juicio en que ha intervenido dicho profesionista, constituye un caso de incapacidad y que implica la nulidad absoluta. Esto apoyado por el artículo 2970, del Código Civil de 1870, suprimido por el Código Civil de 1884.

Cuando en la celebración de un contrato interviene un tercero, la función de éste puede ser muy diversa: como mediador, si simplemente aproxima o pone en contacto a las partes; es representante, si es quien celebra el contrato por cuenta y en nombre de alguna de las partes en los casos del mediador y del nuncio, ni uno ni otro requieren tener capacidad para contratar, pero las partes en si deben ser capaces de contratar para que el contrato sea válido; no así en el caso del representante, ya que éste debe tener capacidad para efectuar el acto jurídico, y se expresará su voluntad misma que viene a producir efectos jurídicos en relación al representado que no necesariamente tiene que ser capaz.

El maestro Ramón Sánchez Medal nos habla de la capacidad para contratar, como figuras limítrofes. En el primer aspecto nos

señala que la capacidad para contratar, es una especie de la capacidad de ejercicio aplicada al contrato y que salvo las personas que las ley exceptúa, todas las demás personas tienen ésta capacidad.

En cuanto a la "formalidad habilitante", dice que ésta consiste en el otorgamiento de una autorización o permiso judicial otorgado por una autoridad y a falta de ello, produce la nulidad relativa.

Por último, cuando habla de la legitimación para contratar, se refiere a la aptitud ya reconocida por la ley en una determinada persona para que pueda ser parte de un contrato determinado. En éste caso si hay ausencia de legitimación para contratar, produce en el contrato la nulidad absoluta, en virtud de la existencia de normas que priven a determinadas personas de legitimación por lo que queda plenamente entendido que, la actitud que reconoce la ley a una persona para establecer por si un contrato sin necesidad de sustitución o de asistencia se denomina; capacidad de ejercicio para contratar.

Es importante distinguir entre capacidad de goce para contratar y capacidad de ejercicio para contratar, y se distingue en que en la capacidad de ejercicio para contratar no requiere celebrarse a través de su representante legal; mientras que cuando existe falta de legitimación, no puede celebrarse el contrato en cuestión ni por si ni por medio de representante.

Para tal efecto, el artículo 450, del Código Civil establece la diferencia entre contratar y capacidad de ejercicio para contratar, y la distingue en que la capacidad de ejercicio para contratar no

requiere celebrarse a través de su representante legal; mientras que cuando existe falta de legitimación, no puede celebrarse el contrato en cuestión ni por si ni por medio de representante.

Para tal efecto el artículo 450, del Código Civil para el Distrito Federal indica cuatro aspectos de incapacidad para contratar y que vienen siendo: Los menores de edad, los mayores de edad privados de su inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad; los sordomudos que no sepan leer y escribir; Los ebrios consuetudinarios, y los que habitualmente hacen uso inmoderado de las drogas enervantes.

Asi mismo, la ley civil otorga a las personas su mayoría de edad a los 18 años.

Sin embargo, el derecho civil establece ciertas figuras afines mediante las cuales es factible la legitimación de un contratante en la celebración de un acto jurídico mismas que han quedado señaladas con antelación y en materia laboral, el trabajador mayor de 14 años y menor de 16 puede contratar una vez satisfechos determinados requisitos, quedando sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección de trabajo, haciendo incapié que ésta relación no se sujeta a los 18 años como mayoría de edad.

## 2.-AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO.

Los vicios que suelen adolecer el consentimiento son, presuntamente: a.-el error; b.-el dolo y; c.- la lesión.

En el primer aspecto, al referirnos al error, me permito citar el concepto que sostiene el maestro Sanchez Medal que afirma que " Se entiende por error, la opinión subjetiva contraria a la realidad o a la discrepancia entre la voluntad interna y la voluntad

declarada".

Respecto al dolo, ratifica que es "Cualquier sugestión o artificio que se emplee para producir el error, o mantener en el alguno de los contratantes"; concepto que se encuentra establecido en el artículo 1815, del Código Civil para el Distrito Federal, y por último al referirse a la lesión, manifiesta en su obra intitulada De los Contratos Civiles, "La lesión en un sentido amplio es el perjuicio que en un contrato conmutativo experimenta la parte que recibe una prestación muy inferior a la que ella a su vez proporciona a la otra parte". En conclusión, podemos afirmar, que el acto jurídico se encuentra investido de nulidad, cuando adolece de los vicios del consentimiento que se han enunciado.

### 3.-LA FORMA.

Es presisamente en el derecho preclásico, en donde los actos jurídicos adoptan cierta forma haciéndolo en éste período como pequeñas obras teatrales, que se van desarrollando con bastante publicidad, sin embargo en la actualidad, en el derecho moderno ya no existe ninguna incógnita en cuanto a la forma que deben de tener determinados contratos, claro está con sus debidas excepciones como los son, el testamento público cerrado, etc. Sin embargo, aún si se conocen todos los elementos contractuales la forma resulta inherente a la tendencia clásica de manejar conceptos nitidamente separados. Empero resulta de sumo cuidado en revestir siempre cada contrato con su forma establecida, cuando la ley exige la misma para la celebración de los contratos debido a que la formalidad viene siendo un elemento de validez del propio contrato, y en un momento dado la

omisión de ésa formalidad puede ocasionar que el contrato en cuestión tenga la posibilidad de ser impugnado de nulidad relativa.

Resulta evidente la distinción entre los contratos del antiguo derecho y los actuales. La forma se exige en los tiempos modernos, más que nada por el interés público de evitar los litigios, dotar de precisión a las obligaciones contraídas y dar seguridad a ciertos bienes de mayor importancia, ocasiona inducir a mayor reflexión a las partes contratantes. Gracias a las facilidades que encontramos en el nuevo derecho civil, es posible purgar en determinado contrato el vicio de la falta de formalidad exigida por la ley, bien por medio de la ratificación expresa ó mediante la reiteración del contrato con las formalidades legales omitidas, extinguiéndose así por conformación la acción de nulidad, o bien, a través del cumplimiento voluntario del contrato aún con su falta de formalidad, ya que viene siendo una convalidación de las partes al contrato que se celebró sin la formalidad exigida por la ley.

Luego entonces, aunque la falta de formalidad exigida por la ley produce la posibilidad de que el contrato pueda ser invalidado, solo sería una nulidad relativa, y ésta no podrá impedir que dicho contrato produzca provisionalmente sus efectos hasta que se declare dicha nulidad, razón por la cual ése mismo contrato que puede cumplirse por novación, por pago u otra forma de manera voluntaria lo que implicaría la ratificación tácita del mismo.

II b).- ELEMENTOS DE EXISTENCIA DE LOS CONTRATOS.

Respecto a la existencia del contrato, el Código Civil establece en su artículo 2224, que cualquier interesado puede invocar la inexistencia del acto jurídico, en virtud de la falta de algunos de los elementos de existencia, esto es, cuando falte el consentimiento o el objeto, toda vez que evidencia en su artículo 1797 de la misma ley, que "para la existencia del contrato se requiere: I.-Consentimiento; II.-Objeto que puede ser materia del contrato". El maestro Ramón Sánchez Medal, en su obra DE LOS CONTRATOS CIVILES, menciona además de los elementos arriba señalados, otro de origen escolástico, el cual ubica indirectamente en el artículo 1839 del Código Civil "Elementos esenciales del contrato, que son los requisitos o cláusulas sin las cuales un determinado contrato no puede existir (por ejemplo el precio cierto y la cosa determinada en la compra-venta); elementos naturales que normalmente acompañan al contrato de que se trate por ser propios de su naturaleza, pero que por un pacto expreso en contrario pueden suprimirse (por ejemplo, la responsabilidad por evicción y por vicios ocultos en la compra-venta); elementos accidentales, los cuales -considera- se agregan a los anteriores por voluntad expresa de las partes, como el término, la condición y demás datos circunstanciales".

En conclusión, de acuerdo al citado artículo 2224, del Código Civil, si faltase alguno de los requisitos del consentimiento y objeto, no obstante haya sido ratificado o que haya pasado el tiempo determinado que proceda su prescripción, el acto jurídico, puede declararse inexistente, tal invocación debe hacerla cualquiera de

las partes, por lo que de acuerdo con el maestro Sánchez Medal, el consentimiento se entiende en dos sentidos: Como voluntad del deudor para obligarse, como concurso o como acuerdo de voluntades. En su primera aceptación el consentimiento exige que en el deudor hayan; a) una voluntad real que no existe en el infante, en el ebrio, en el hipnotizado, en el drogado y en el demente. En los anteriores casos, de acuerdo a la práctica procesal, nos encontramos con vicios en el consentimiento; b.-Que la voluntad sea seria y precisa, ya que una promesa por simple juego de broma o en escena o con fines didácticos o un consentimiento figurado o cuando vagamente se dice por ejemplo que se vende algo a menos del costo, no constituye la voluntad de obligarse; c.-Que dicha voluntad se exteriorice, sea en forma expresa o tácita, en éste caso el autor, cita el artículo 2547 del Código Civil que reza "El contrato de mandato se reputa perfecto por la aceptación del mandatario".

El mandato que implica el ejercicio de una profesión se presume aceptado cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el sólo hecho de que no reusen dentro de los tres días siguientes.

La aceptación puede ser tácita o expresa, aceptación tácita es todo acto en ejecución de un mandato, y lo establecido en los artículos 2486 y 2487 del mismo código de los cuales se desprende "LA TACITA RECONDUCCION ", de acuerdo al criterio que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que se cita a continuación:

ARRENDAMIENTO, TACITA RECONDUCCION DEL CONTRATO.

Los requisitos esenciales para que opere la tácita reconduc-

ción, según los artículos 2486 y 2487 del Código Civil para el Distrito Federal, son: La continuación del inquilino en el uso y disfrute de la cosa arrendada, después del vencimiento del contrato y la falta de oposición del arrendador; la ley no precisa el plazo dentro del cual debe llevarse a cabo la oposición, por lo que la Suprema Corte ha considerado fijar el de diez días contados a partir de la fecha del vencimiento del contrato.

Sexta Epoca, Cuarta Parte:

Vol. XXIV, Pág. 87. A.D. 2603/58. Joyería La Palma, S. de R.L.  
Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXVI, Pág. 49. A.D. 6044/58. Manuel Guerrero 5 Votos.

Vol. XXXV, Pág. 38 A.D. 926/59 Justo Hernández. 5 votos.

Vol. XXXVII, Pág. 36 A.D. 7539/59, Wualdo Soberón 5 votos.

Vol. X, Pág. 76. A.D. 4276/59, David de J. Jiménez. Unanimidad de 4 votos.

d.-Que ésa voluntad tenga un determinado contenido, lo que interesa a nuestro derecho, es el sostenimiento de la doctrina francesa, que dá preferencia a la voluntad interna de la cual se exige su consentimiento, ésto es, cuando el consentimiento ha sido dado por error, arrancado por violencia u obtenido por dolo, -artículo 1812 in fine- así como por su preferente indagación de la intención de los contratantes para la interpretación de un contrato, por lo que la ley concede a los contratantes la interpretación de los términos del contrato apeándose para ello al sentido literal de sus cláusulas.

Considera el autor Sanchez Medal, que el derecho civil mexicano se orienta hacia el sistema de la voluntad interna declarada,

ya que la voluntad para tener relevancia jurídica debe exteriorizarse, por lo que a nuestro muy personal punto de vista, el determinado contenido de la voluntad, abarca la doctrina francesa que le da preferencia a la voluntad interna, y a la alemana, que es la voluntad declarada y precisamente por las consideraciones antes mencionadas.

El consentimiento como acuerdo de voluntades, éste es en su segunda aceptación, no existe a la falta de coincidencia en las voluntades, por ejemplo, cuando el comprador cree que compró el auto rojo y el vendedor cree que vendió el auto azul, sin embargo, no toda deficiencia en el consentimiento hace inexistente el contrato, pues hay vicios de éste que afectan solo la validez de un contrato existente, según acontece con el error-nulidad ó error-vicio y defectos que ni siquiera lesionan su validez.

Definitivamente para contratar, las partes discuten las cláusulas y los elementos del contrato y la concordancia en sus intereses producirá el contrato en esta etapa, se debe actuar de buena fé y tendiente a la realización del acto, ya que en el caso de que el acto no fuere materializado y se probará que la no realización fué por el simple hecho de entretener a la otra parte y por lo consiguiente produjera daños y perjuicios, ésta última tiene acción para demandar la reparación del daño, a menos que la culpa de la no realización del acto recayera en el que sufrió éstos daños y perjuicios.

El consentimiento como acuerdo de voluntades, se da en dos momentos. La oferta o policitud o propuesta y la aceptación.

Así mismo, los contratos pueden ser realizados con su elemento de consentimiento en la voluntad con los presentes y ausentes, esto es de acuerdo al artículo 1906 de la ley civil que a la letra

dice "Cuando la oferta se haga sin fijación del plazo a una persona no presente, el autor de la oferta quedará ligado durante tres días, además del tiempo necesario para la ida y vuelta regular del correo público o del que se juzgue bastante, no habiendo correo público según las distancias y la facilidad o dificultad de las comunicaciones por lo que es necesario que se determine el momento y lugar en que se debe perfeccionar el contrato ante ausentes, con el objeto de distinguir los tribunales competentes en razón del territorio que han a conocer para determinar su relación al momento, la capacidad de las partes para contratar además, para determinar las consecuencias legales de determinado acto jurídico, en cuanto a su prescripción o fraude, o en cuanto a un o unos acreedores".

Para el caso anterior, se distinguen cuatro sistemas a saber, el de la declaración mediante el cual el contrato se perfecciona cuando el destinatario declara que acepta; el de la expedición, cuando el contrato se perfecciona en el momento que el aceptante de la oferta dirige por medio del correo al peticionante su aceptación; y el de la recepción que considera perfecto el contrato en el momento que el peticionante recibe la aceptación, aunque no se haya enterado de su contenido, por ejemplo; cuando el peticionante sale por causas muy ajenas a su voluntad del país, y le comunican por vía telefónica que el destinatario ha remitido vía correo un mensaje, pero la política de la oficina es bastante estricta, y solo el peticionante puede abrir su correspondencia; y el de la información que considera perfecto el contrato hasta que el oferente se entera de la aceptación por el destinatario de la propuesta.

Es de hacer notar, que no obstante que el consentimiento es un aspecto psíquico del cual al derecho le interesa su exteriorización, ha encaminado a la materialización de un acto jurídico, y que en su ausencia dicho acto jurídico sería inexistente, es susceptible de ser, concretamente se da en los casos de los contratos forzados, ésto es, cuando la ley obliga al particular a celebrar un determinado contrato como antecedente, en el caso de la fianza legal o judicial, o en el caso de contrato de capitulaciones matrimoniales, contratos obligatorios en que se obliga a una persona a contratar bajo determinadas condiciones, contratos impuestos, en éste último caso, se ejemplifica para el caso de que alguien se niega a firmarlo, o bien cuando el perdedor en una acción civil se niega a firmar y el juez firma en su rebeldía.

## II c).-OBJETO DEL CONTRATO.

En el derecho positivo vigente, el objeto de los contratos es la cosa que el obligado debe dar, el hecho que debe hacer o sencillamente lo que no debe hacer; en consecuencia, el objeto se manifiesta en sus tres aspectos. El dar, el hacer o el no hacer, sin perder de vista el aspecto generalizado de dar, hacer, prestar, no hacer o tolerar que enuncia el derecho clásico.

Para que se presenten los aspectos de dar, hacer o no hacer, es necesario que la cosa que se ha a dar, exista en la naturaleza en cuanto a su especie, debe ser determinado o determinable, además ésa cosa debe encontrarse en el comercio.

La ley habla respecto a las cosas futuras y afirma que éstas son susceptibles de ser objeto de contrato, con excepción de la herencia de una persona viva, a pesar de existir el consentimiento.

Así mismo, la ley establece la posibilidad y la licitud del objeto, por consiguiente, la posibilidad se da cuando el hecho positivo o negativo que se presenta como objeto del contrato debe ser compatible con una ley de la naturaleza o con la norma jurídica que lo rige y que sea necesaria para poder efectuarlo. En cuanto a la licitud del hecho positivo o negativo, consecuencia del contrato, éste no debe ser contrario a la moral, al derecho o a las buenas costumbres.

Ahora bien, de las obligaciones objeto de un contrato pueden ser las de medio o de actividad y las de resultado; las de medio o de actividad, exigen del deudor escuetamente su actividad y diligencia, mientras que las de resultado tienden al beneficio concreto que de la obligación deriva del acreedor.

De acuerdo a la clasificación anterior, en las obligaciones de medio o actividad para exigir responsabilidad al deudor y que ha realizado o prestado esa actividad, es presiso que el acreedor alegue y acredite la negligencia, el dolo o la impericia en que haya incurrido el deudor, y en las obligaciones de resultado, la responsabilidad se presume a cargo del deudor quien es el que debe de acreditar el caso fortuito o la fuerza mayor, en el supuesto caso de que pretenda eximirse de responsabilidad; ante lo anterior, nos encontramos con la responsabilidad subjetiva y objetivo, y así nos encontramos con el objeto mediato o indirecto del contrato.

El artículo 2011 del Código Civil para el Distrito Federal, establece las obligaciones de dar y que consiste en la prestación o traslación de dominio de cosa cierta, en la enajenación temporal del uso o goce de cosa cierta, y en la restitución de cosa ajena o pago de cosa debida. De esta forma, el acreedor de una cosa cierta no se le puede obligar a recibir otra aún siendo de mayor valor. Así mismo, se establece la obligación de dar cosa cierta que comprenda también la entrega de sus accesorios, salvo que lo contrario resulte del título de la obligación o de las circunstancias del caso.

Por los anteriores supuestos, queda claro que la cosa debe existir, ya que si la cosa pereció antes del contrato no puede efectuarse éste, por ejemplo si se extinguió el crédito que se iba a ceder o si el bien de que se trata desapareció indefinidamente o quedó fuera del comercio, no había objeto del contrato y por lo consiguiente el acto jurídico no producirá efecto legal alguno, además de que no es susceptible de valor por confirmación

ni por prescripción. En éstos casos, todo interesado puede invocar su inexistencia, además de exigir del otro contratante el pago del interes negativo, es decir, la utilidad que hubiera obtenido si se hubiera celebrado el contrato por dicha cosa.

En cuanto a que las cosas futuras pueden ser objeto del contrato, nos encontramos con dos excepciones; en el primer caso la donación, y en el segundo la herencia de una persona viva, aunque ésta preste su consentimiento.

En el primer caso, es la preocupación de que se evite que por un contrato se extinga el estímulo o insentivo para que el trabajo del hombre se pueda extinguir. En el segundo caso, aquí se radica la necesidad de preservar la libertad del individuo para disponer de sus bienes para despues de su muerte, hasta el momento de que ésta ocurra. Se debe dejar claro, que no se debe confundir ésta prohibición con el contrato en el que el deudor fijára como término su propia muerte.

Es menester señalar que además de lo determinable que debe ser la cosa, ésta debe de existir amén de que se encuentre dentro del comercio; la ley impide transigir sobre el estado civil de las personas o respecto a la validez del matrimonio, sin embargo, vemos que la ley es flexible cuando se trata de alimentos anteriores o determinación del monto de los futuros alimentos, así mismo se denota que por regla general, la persona humana no puede ser objeto de contrato, ni tampoco los derechos de la personalidad del cuerpo humano, o las partes de éste, no así en el caso de los cadáveres, los que si pueden ser objeto de algún contrato generoso o gratuito, ésto

es, en el caso de las donaciones de órganos. Lo anterior responde a que la concepción cristiana de la vida considera al hombre como depositario o como datario de su cuerpo y de su vida.

Lo anterior se originó a través de las transfusiones de sangre, lo que de acuerdo a su práctica, se fué permitiendo la donación o enajenación de sangre a título gratuito o bajo alguna retribución, con la condición de que no fuera en cantidades excesivas que pusieran en peligro la vida o salud del enajenante o donador. No dista mucho que en los hospitales se encontraran "donantes profesionales", lo mismo que una cantidad considerable de "bancos de sangre", sin embargo, y a raíz de que se decreta la Ley de Salud, así como la propagandización del novedoso virus del SIDA, se han ido eliminando tanto los "donantes profesionales", como los citados "bancos", en virtud de que tal legislación regula la enajenación de órganos, las transfusiones de sangre y las implantaciones de órganos.

Otro requisito más en cuanto a la cosa objeto del contrato se da en que el deudor sea titular del derecho sobre la cosa y cuyo derecho va a constituirse o a transmitirse a favor del acreedor, pero sin que éste derecho se tenga por el deudor en el momento de celebrar el contrato, con tal que sea o llegue a ser titular de él en el momento de constituir o de transmitir ese derecho al acreedor. Para los casos de la compra-venta, la ley exige que el vendedor sea el dueño de la cosa, lo que se establece en el artículo 2269 del Código Civil que señala " Ninguno puede vender sino lo que es de su propiedad", y en el caso de que se de una cosa en arrendamiento debe acreditarse ser dueño o tener facultades para dar en arrendamiento.

## II d).-DIFERENCIA ENTRE CONTRATO CIVIL Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Son marcadas las diferencias que encontramos entre el contrato civil y el de trabajo, siendo la diferencia más notable el hecho que mientras que en el contrato civil se establece el acuerdo de dos o más voluntades respecto a una cosa, en el contrato de trabajo su objeto se refiere a la obtención de la fuerza de trabajo de uno de los contratantes, lo anterior, visto desde el punto de vista del objeto del contrato civil, éste se da por factores externos de las partes. Luego entonces en el contrato de trabajo es necesaria la exteriorización del ánimo interno del individuo que se manifestará en su fuerza de trabajo, lo que considera Carnelutti se asemeja a un contrato de prestación de energía eléctrica. Aunque es de señalar, que los contratos en cuestión pretenden sujetarse a la definición más aceptada por la legislación mexicana que señala "Contrato es el acto por el cual dos o más personas regulan sus respectivos intereses jurídicos y al cual el derecho objetivo atribuye determinados efectos según la función económica social del acto jurídico en cuestión".(definición tomada del maestro Guillermo F. Margadant), aunque es de hacer notar que la ley Federal del Trabajo al establecer que las normas de trabajo son de orden público deja sin efecto cualquier renuncia que se haga de los derechos que le corresponden al trabajador y que se encuentran tutelados por dicha ley.

Ahora bien, cuando nos referimos al derecho civil, de inmediato hubicamos el sentido formalista del que se encuentra impregnado éste, por lo que al referirnos a contratos de éste tipo, lo denotamos como "el acuerdo de voluntades que se establecen en un documento, con todos sus elementos que hagan posible su cumplimiento por las

partes contratantes.

El artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo señala "Las disposiciones de ésta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos que sea suscrita o verbal, la estipulación que establezca ", y seguidamente alude a una serie de disposiciones que aunque se encontraren en algún documento no produjeran efecto alguno. En éste sentido y como se ha indicado antes, la renuncia de las normas de trabajo no producen efecto legal ni impiden el goce y ejercicio de los derechos.

Además que mientras en materia civil se busca la protección, transformación, retención, adquisición, enajenación, donación y demás de los bienes, el contrato de trabajo busca como finalidad la protección de la misma energía de trabajo, en el sentido lógico del legislador, que el proporcionador de la fuerza de trabajo quedó sin retribución, ya que en todo caso se produciría un enriquecimiento sin causa, además del principio del que no produce ningún efecto las renunciaciones a las disposiciones antes mencionadas.

Pues bien, en el contrato civil la voluntad de los contratantes es el elemento primario y fundamental al extremo según el artículo 2224, del Código Civil, la falta de consentimiento, ésto es, la ausencia de voluntad para realizar el acto, produce su inexistencia, esa doctrina no puede aplicarse al derecho de trabajo si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tiempo y además con el fundamento que atribuye el artículo 5o. Constitucional, y en un caso extremo de que el trabajador los tuviera que laborar por tener un arma a la espalda, en

el instante que logre recuperar su libertad tambien podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente.

Por lo que respecta al patrón, las relaciones de trabajo que van apegadas a las condiciones generales de trabajo y que para el caso de no existir contrato por escrito se remitirá tal relación a los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, y su constitución o formación queda integrada aún en la ausencia de la voluntad e incluso en contra de la voluntad del patrón, así como tambien para la aplicación de la norma laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo. En consecuencia y con lo anterior, existe un contrato de trabajo desde el momento en que se da la relación de trabajo, ésto es, a partir de que una persona presta un trabajo personal y el que lo recibe, visto desde un punto de vista más concreto, tenemos a las partes del contrato, esto es, trabajador y patrón, el objeto que sería la utilización de la energía del trabajador para transformar la materia, o sea la fuerza de trabajo; la voluntad, ya que en éste caso el trabajador manifiesta desde el primero momento que es libre en su persona y continúa laborando para tal patrón, por lo cual queda expresado el consentimiento de ambas partes, dado que el patrón recibe los servicios a cambio de una remuneración, empero, con todo y éstos elementos, se da la diferencia con el contrato civil. Tenemos el caso de los efectos de una retroactividad en las declaraciones de inexistencia y nulidad, anotando en una primera instancia que en la presente cuestión el Código Civil en el precepto legal invocado indica que el acto jurídico inexistente por falta de consentimiento o de objeto que pueda ser materia de él, no producirá efecto legal alguno no es susceptible de valer por confirmación, ni por prescrip-

ción, su inexistencia puede invocarse por todo interesado". En lo que se refiere al aspecto retroactividad y que el artículo 226 alude que la nulidad absoluta por regla general no impide que el acto produzca sus efectos provisionalmente, los cuales serán destruidos retroactivamente cuando se pronuncie por el juez la nulidad. De ella puede prevalecer todo interesado y no desaparece por la confirmación o la prescripción", el artículo 2226 del mismo código señala que cuando se declara la nulidad de un contrato de compra-venta, el comprador devolverá el bien y el vendedor el precio. Esta última solución no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues la decisión que produce la nulidad de una relación laboral en el caso de los menores de edad, cuando un menor de acuerdo a la edad mínima para que pueda ser aceptado en el trabajo por no haberse obtenido el consentimiento del padre o tutor que como requisito establece el artículo 23, de la ley del trabajo, en éste sentido, es verdad que se puede impedir que se siga prestando el trabajo, más no puede lograrse que se restituya al trabajador la energía de trabajo que entregó al patrón, por lo que resultaría absurdo que se pretendiera la devolución de los salarios que recibió. En tales condiciones, es negativa la posibilidad de destruir retroactivamente los efectos que se hubieren producido por la aplicación de las leyes laborales a la prestación del trabajo, por lo contrario, su aplicación debe ser total lo que establece que el trabajador deberá recibir todos los beneficios que corresponden al trabajo que hubiese prestado: Salarios, indemnización, primas etc.; en el caso infortunado de que resulte víctima de un riesgo de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva respecto a la inexistencia

y nulidad manifiesta" Cuando es indispensable obtener una declaración de inexistencia o solicitar una desición de nulidad de un acto jurídico, el derecho civil concede una acción ante los tribunales judiciales

La Solución varía en el derecho de trabajo, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la prestación, lo que puede ocurrir, " Sea por que el patrón despida al trabajador, o por que éste se separe dejando una causa justificada. En cualquiera de las hipótesis, el trabajador puede inconformarse y exigir, bien su reinstalación, o el pago de una indemnización; y es en el juicio ante las juntas de Conciliación y Arbitraje donde debe el patrón alegar y probar la causa que tuvo para despedir al trabajador o la ausencia del motivo aducido para la separación del trabajo". Concluye diciendo el autor Mario de la Cueva " Que la inexistencia o la nulidad no se reclaman por vía de acción, sino que se formula reclamación por el trabajador lo que se debe alegar por vía de excepción."

Otra marcada diferencia que encontramos en torno a la celebración de los contratos en cuestión, es la edad de los contratantes, ya que al respecto, el Código Civil señala que son hábiles para contratar todas las personas exceptuadas por la ley y concretamente enuncia para poder contratar sin la intervención de interpósitas personas entre otros requisitos, deberá ser mayor de edad considerando ésa mayoría la de 18 años, salvo los emancipados. En materia de trabajo, se han creado grandes conflictos en el tiempo en razón de la edad para contratar; claro está, que sin menospreciar los ocurridos en materia civil y en una iniciativa de reforma a la Constitución General

de la República en diciembre de 1961, el entonces presidente Lic. Adolfo López Mateos, propuso que la edad mínima de un trabajador sentaría su límite en los 14 años de edad, con el objeto de "asegurar a los menores la plenitud de desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios". En fin, fueron bastantes los argumentos de ésta reforma, por lo que al aprobarse la misma en diciembre de 1962, dejó abierta la posibilidad de que posteriormente en el artículo 22, de la nueva ley del trabajo y por ende la flexibilidad de la ley al establecer que "No podrá utilizarse el trabajo de los menores de 16 años que no hubiesen terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo", tanto los artículos 22 y 23 de la ley del trabajo establecen ciertas limitaciones en la utilización del trabajo de los menores de edad, y digo limitaciones, por que ni uno ni otro cortan tajantemente la actividad del menor respecto a la libre disposición de éste a celebrar un contrato de trabajo, obviamente cumpliendo con los requisitos marcados por la propia ley, los cuales se señalan como; haber terminado su educación obligatoria, cuando sean menores de 16 años pero que sean mayores de 14; para el caso de mayores de 14 y menores de 16, necesitan autorización de : a).- de sus padres, b).-de sus tutores; a falta de los anteriores casos, c).-del sindicato al que pertenece; d).-de la Junta de Conciliación y Arbitraje ; e).-del inspector de trabajo o; f).- de la autoridad política, entonces, como ya nos hemos referido al conceder la ley la libertad de prestar libremente sus servicios

-los mayores de 16 años. La prohibición impuesta para la no utilización en el trabajo de los menores de 14 años, no quiere decir que nos encontramos ante una incapacidad, sino que esta es una medida de protección a la niñez a efecto de que se alcancen las finalidades de que no se interrumpa el desarrollo físico como moral del sujeto, sin embargo en todo lo anterior, nos referimos a la posibilidad o imposibilidad de una de las partes en el contrato laboral, y concretamente con el trabajador. Pero ¿ que pasa con el patrón ? que viene siendo la otra parte de un contrato de trabajo, al respecto, la ley del trabajo no expresa incapacidad alguna tratandose de patronos que en un momento vaya a dar origen a una nulidad, por lo que mantene-mos siempre presente el entendimiento que se tiene de lo que es una relación de trabajo y que en el presente trabajo hemos definido, por lo que para el caso de que el patrón, persona física se le presentare una forma cualquiera de incapacidad, si la materia de trabajo subsiste, lógico es, que la relación de trabajo debe subsistir. Sin embargo el artículo 434 en su fracción I, habla de la terminación de las relaciones de trabajo de la siguiente forma;"Son causa de terminación de las relaciones de trabajo: I.-La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos, obviamente la terminación de tal relación de trabajo, debe hacerse previo pago de la indemnización correspondiente, y que los bienes del patrón incapaz o que haya sido declarado incapaz garantizaran la deuda obrera".

Es importante señalar los elementos que poseen ambos contratos, como son:

1.-CONSENTIMIENTO.-en el contrato civil, es factor determinante para la existencia del contrato y puede ser invocado por la parte que no dió su consentimiento para determinado acto, buscando la declaración de inexistencia. En cuanto al contrato de trabajo, tiene que a partir de la distinción entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, pues en virtud de ésa diferencia los planteamientos de los problemas y en consecuencia las conclusiones serán forzosamente diversas.

Su segundo aspecto se encuentra establecido en la ley en lo que se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos por el trabajador, a mayor abundamiento, el trabajador puede separarse en el momento que lo desee de un trabajo en donde no haya concedido su consentimiento, lógicamente por regir el principio de que nadie puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento.

2.-EL OBJETO.-en éste caso, relativamente se asemejan tanto el contrato civil, como el contrato individual de trabajo, en virtud de que el objeto inmediato es la creación o transmisión de obligaciones o derechos, y considerando que desde el momento en que se inicia la relación de trabajo hasta que se celebra por escrito un contrato individual de trabajo, se encuentran los elementos de creación por la transmisión de obligaciones o derechos, por lo que nos permitimos citar el artículo 20, de la ley laboral, que a la letra dice "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio de trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario".

3.-LA CAPACIDAD.-se encuentra marcada la diferencia en éste aspecto con los contratos en cuestión, ya que si bien es cierto que el artículo 1798, del Código Civil expresa que "son capaces para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley, mientras que el artículo 450 del mismo código señala que "tienen incapacidad natural y legal ":los menores de edad; los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos; los sordomudos que no sepan leer o escribir; los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas inervantes.

Mientras que la ley federal del trabajo establece en su artículo 21, "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que preste un trabajo personal y el que lo recibe de lo que se desprende al respecto no importan sus características personales, lo que si debe quedar claro que ése contrato puede ser rescindido si se incurre en las causas de rescisión a que alude el artículo 47 de la misma ley, entonces, la incapacidad más connotada es la que se refiere a la edad aunque para el caso del contrato individual de trabajo la mayoría de edad se alcanza a los 16 años, y que en el caso de los patrones no podrá alegarse incapacidad salvo las excepciones a que se refiere el artículo 434 fracción I".

4.-VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO.-aquí encontramos por ejemplo ;al error, o de lo que se menciona como vicio del consentimiento, la ley civil da por falta de conocimientos o por falta de libertad, esto es, por un vicio que afecte la voluntad o la lesión, que viene siendo un vicio que afecta a uno u otra facultad. En el contrato de trabajo se trata de conservar la buena fé, que desde la ley de

1931 en su artículo 16, obligaba a remitirse al derecho común que sin embargo quedó en silencio por resultar muy escasa su aplicación en el momento inmediato de su vigencia, empero, la nueva ley rompe la concepción contractualista conservando algunas disposiciones de la anterior debido a la coincidencia con los principios de la honestidad y buena fé, elementos imperativos que deben regir entre las relaciones de los hombres en una sociedad determinada. Sin embargo, los elementos de dolo, error o mala fé que se encuentran en las fracciones I, III y IX, del artículo 47 de la ley laboral, deben ser expuestos a la acción correspondiente y dentro del término de treinta días en que se tiene conocimiento de tales elementos dentro de una relación de trabajo, en la inteligencia de que ésta situación también se encuentra comprendida en el artículo 51 del mismo cuerpo de leyes.

5.-LA FORMA.-en relación a ésta, nos permitimos señalar al derecho civil como un derecho eminentemente formalista, siendo por lo consiguiente la forma un elemento de validez que la misma ley exige, por lo que a falta de ésta cualquier contrato puede ser impugnado de nulidad.

En la actualidad, la forma se exige por los motivos siguientes; interes público de votar los litigios; dotar de prescripción a las obligaciones asumidas y dar seguridad a ciertos bienes de mayor importancia ; inducir a mayor reflexión a las partes contratantes.

Por lo anterior, así como por lo expuesto en el presente, se marca clara la diferencia con respecto a la forma en el contrato civil y el contrato individual de trabajo, ya que éste último, no requiere más que de la relación de trabajo, lo que presume la existencia de tal contrato.

6.-En el contrato civil, buscamos fin o motivo del acto jurídico, la licitud que se viene incluyendo a éste fin o motivo, resalta como un elemento de validez del mismo contrato, esto es, no atenta contra la seguridad de las transacciones, ni entraña en el terreno jurídico la aceptación de la reserva mental o de los motivos internos que haya tenido cada parte para celebrar un determinado contrato, ya que en aquel elemento de validez al igual que para la existencia del error y para que el fin o motivo determinado del contrato tenga trascendencia jurídica, es menester que se haya declarado expresamente tal motivo y que al celebrarse el contrato, aparezca que se celebró por ése motivo y no por otro.

En materia laboral, el fin o motivo en relación a la licitud o ilicitud, no se refiere ni puede referirse a la energía humana o al trabajo considerado en el mismo, pero si a la actividad que se destine, por lo que tal actividad destinada, se encuentra sancionada por el artículo 5o., de la Constitución General de la República que a la letra dice "A nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito ...", entendiéndose que lo lícito se refiere a toda actividad que no sea contraria a las leyes o a las buenas costumbres.

CAPITULO III.-GARANTIA DE LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES EN  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la actualidad son generalmente conocidos dos medios extremadamente poderosos, mediante los cuales los obreros logran obtener la elevación de sus salarios y el mejoramiento de las condiciones del trabajo; la asociación profesional (sindicalismo) y la huelga. Las coaliciones, tanto de industrias como de asalariados con el resultado ineludible de los esfuerzos continuados de esas dos categorías de individualidades para evitar el suicidio social a que las condena esa libertad de la libre competencia.

Las asociaciones profesionales no constituyen un peligro para la paz social, por el contrario, ejercen una influencia bastante favorable en las relaciones económicas, por lo que se deben considerar necesarias, ya que contribuyen a regularizar dichas relaciones.

Sin embargo, no es posible desconocer que las libertades de sindicalización y de huelga, son difíciles de ejercitar con tino, moderación y prudencia.

Las primeras organizaciones de los trabajadores se pueden considerar "amorfas", puesto que sus integrantes no tenían una noción clara de la organización sindical, ni de la fuerza que representa el derecho de asociación, a diferencia del sector patronal que se une, se organiza fuertemente desde el primer momento. La vida obrera durante la primera mitad del siglo XIX, se encuentra plagada de bajísimos salarios, excesivas jornadas de trabajo, malas condiciones de higiene, inseguridad entre otras, por lo que los obreros sienten la necesidad de buscar mediante la unión, obtener el mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo. Las primeras organizaciones

se preocupan de obtener sólo un mejoramiento pasajero de su situación, claro está que pronto se comprendió que era indispensable establecer un programa de acción mediante el cual lograran sus objetivos de unión. Las organizaciones que vienen a ser expresión de la clase trabajadora que antes únicamente sabía de explotación, y que luego con el conocimiento de los derechos humanos, vienen a arrancar al sistema jurídico establecido un derecho laboral, el cual se descarta que sea producto de la teoría de laboratorio, manufactura de juristas, economistas o sociólogos, sino un derecho eminentemente popular emanada directamente de la clase social oprimida por una minoría privilegiada en forma "extra lege", o impuestas por la naturaleza humana, por las condiciones vitales del empleado u obrero.

Queda de manifiesto que el obrero por si solo es impotente, y se encuentra indefenso ante el capitalista que introduce máquinas. La unión pasa a ser una necesidad para el obrero que tiene ya frente a si al gran capital, ya que la vida de la fábrica esta organizada expresamente para extraer del obrero contratado todo el trabajo para exprimirle lo antes posible toda su fuerza de trabajo.

Las organizaciones obreras se puede afirmar, han pasado por varias etapas que se encuentran perfectamente definidas, éste es, en una primera etapa, viene siendo una organización espontánea producto de la expresión visceral de aquellos trabajadores que eran humillados, vejados y demás, quienes identifican a su enemigo en el patrón más próximo y su instrumento de explotación las máquinas, por lo que considera conveniente la actuación violenta en contra

de éstos dos parámetros (Guerra de Carter) situación que es extendida con el ánimo de que pueda ser adoptada por otros grupos de trabajadores, a lo que la clase patronal actuó con cautela y desición. En un segundo aspecto se dan las primeras manifestaciones del espíritu de asociación con las mutualidades paralelas a un desarrollo económico incipiente en el que no existía sino el artesano o los primeros obreros de una organización industrial en sus comienzos. En ésta etapa que abarca el siglo XIX, los obreros solo se unen para atender a las necesidades inmediatas y angustiosas que se producen en caso de enfermedad. La mutualidad llena en éste período histórico del movimiento obrero una necesidad física a la vez que espiritual. Su surgimiento es tímido en su temprana edad, pero más tarde se desarrollan numerosas y potentes en diversos países y aún sobreviven algunos, bervigracia la de los ferrocarrileros y textileros en México. En el siglo XX, con el desarrollo de la vida económica y con el nacimiento de la gran industria, el movimiento mutualista, cede su lugar a la organización sindical. El sindicato surge primeramente incoherente, como "sociedad de resistencia", en lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y en contra del capital.

Desde siempre, la clase trabajadora ha buscado la obtención del mayor salario posible, para poder dar a su familia una alimentación abundante y sana, vivir en una buena casa y vestirse no como pordioseros, sino como visten las demás clases de la población de un país que se encuentra dividido en clases sociales.

En todos los países, la indignación de los obreros comenzó con disturbios aislados, con motines como lo llaman los gobiernos

y los patronos. En todos los países esos disturbios dieron lugar por un lado, a huelgas más o menos pacíficas, y por otro lado, a una lucha multilateral de la clase obrera por su emancipación.

La incesante preocupación de los trabajadores para defenderse de el poder capitalista, y la idea de la asociación profesional dentro del contexto universal, la ideología marxista lo reúne en el lema " Proletarios de todo el mundo uníos ".

Sin embargo la desmedida explotación del hombre por el hombre, se encontraba justificada por ciertos documentos, como la Ley de Chapelier, que rebajaba la condición del hombre a la de una cosa o a tratarlo como si fué una mercancía cualquiera.

En 1776, se promulgó un edicto mediante el cual quedaba suprimida la corporación, lo que fué aceptado por la burguesía de aquel entonces y por los mismos trabajadores, en primer aspecto, por que producía la libertad de la manufactura y del comercio, y en otra, por los trabajadores ya que rompía las cadenas establecidas por los maestros.

La Ley le Chapelier prohibió todas las instituciones del derecho colectivo de trabajo, concretamente el artículo 4o. de ésa ley que impide bajo pena de ilicitud, la coalición de trabajadores para establecer las condiciones generales de trabajo, en consecuencia, los trabajadores que ejercían la huelga, se entendía que estaban obrando ilícitamente; en el artículo 2o. de ésta ley, se prohibía la asociación profesional. Al comprender los trabajadores los perjuicios que la mencionada ley les causaba, no se hizo esperar la protesta de la clase trabajadora.

El maestro Mario de la Cueva expresa que " La Ley le Chape-

lier", fué la declaración de la guerra que lanzó el estado individualista y liberal burgués a los trabajadores, por lo que sería una consecuencia lógica que los trabajadores se mantuvieran en la actitud de exigir se les permitiera asociarse y ayudarse los unos a los otros, a lo que la burguesía se opuso aduciendo que el estado ayudaría a los necesitados por medio de instituciones de beneficencia.

La constitución de 1917, protege y garantiza el derecho de los trabajadores para organizarse, siendo el artículo 123 fracción XVI el que literalmente expresa " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.", por lo que se denota la idea del caracter permanente de la agrupación de determinado contexto social, sin embargo, tal derecho se encuentra limitado dentro de los marcos de lo pacífico y la lícito, es decir, que los fines que se persigan dentro de una determinada asociación de gentes deben de llevarse a cabo de una manera tranquila, serena, ordenada y dentro de los ámbitos de legalidad que marca el artículo 9o. de la misma Carta Magna.

Máximo Leroy al referirse a las organizaciones obreras, sostiene que " En nuestros días (se refiere a su época), presenciamos un fenómeno analogo . De nuevo en ésta vez, se trata de la clase que físicamente queda más cerca del trabajo. Antes, era la burguesía, hoy son los obreros. Al margen del derecho civil existe una organización obrera y una doctrina de ésta organización. La doctrina es conocida ; es el comunismo, el colectivismo en su última forma el sindicalismo. Se ha estudiado ésta doctrina, el valor de los sindicatos, su fuerza, su resistencia, su número; se ha llevado cuenta de sus desastres y sus victorias. Lo que se ha hecho a un lado es todo cuanto

concierno a su vida interior, a su vida jurídica autónoma ".

En el México de la Nueva España, se trasplanta la organización gremial y de desarrolla con características propias. Sin embargo, una gran parte de su estructura procedía del modelo europeo en general y castellano en particular.

Estos gremios se organizaron en tres estratos con diferencias claras; maestros, oficiales y aprendices. La vigilancia del desarrollo y vida de los gremios se encomienda a distintos sujetos miembros de las diversas asociaciones del oficio respectivo.

Los artesanos se organizaban en la llamada cofradía gremial, la cual tenía sus matices de una asociación o sociedad civil de socorros mutuos a la sombra de la iglesia, pero su objetivo era " El establecimiento de instituciones de beneficencia pública destinada a socorrer a los cofrades menesterosos, ancianos, enfermos o liciados."

El acceso a los gremios, se hacia celebrado un contrato de aprendizaje con algún maestro que tenía un obrador, es decir, taller de artes mecánicas, dicho contrato podía ser oral o formalizado ante escribanos, ésto dependía de la importancia del oficio que se pretendía adquirir y el prestigio del maestro.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, se considera un sindicato gremial, al formado antes de la reglamentación del trabajo que surgiera en la Constitución de 1917, al aprobarse el artículo 123, ya que se encuentra ésta incipiente forma de asociación profesional en las leyes del trabajo promulgadas en la primera década del siglo XX. En su origen, las leyes laborales únicamente tuvieron en cuenta precisamente dicho sindicato "sindicato gremial ", único posible entonces, el cual agrupaba a individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Estos sindicatos gremiales los encontramos

formando parte de la Casa del Obrero Mundial en el año de 1913.

La ley reglamentaria del apartado A, del artículo 123 de la Constitución de 1917, protege y garantiza las organizaciones obreras en los términos que se señalan a continuación:

a).-Es plenamente permitida la asociación de trabajadores o patrones, cuando ésta se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos, mediante la organización de dicha asociación.

b).-Cada organización sindical, tiene autonomía para redactar los estatutos y reglamentos que los rigen y a elegir libremente a sus representantes.

c).-A las autoridades se les concede un término para que procedan al registro de las organizaciones u asociaciones profesionales y solamente podrá negarse dicho registro, cuando determinada asociación no se proponga la finalidad que se enuncia en el inciso a).-o sean menos de veinte miembros, o en su defecto, que no exhiban la copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, la lista de los miembros, los estatutos y la copia del acta de la asamblea en que se eligió a la directiva.

d).-Todas las autoridades deberán reconocer a un sindicato cuando éste previamente haya sido registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

e).-Ningún sindicato se podrá disolver o cancelar su registro por vía administrativa.

f).-Tienen todas las facultades para adquirir bienes muebles inmuebles y hacer defensa de sus derechos ante todas las autoridades y ejercitar las acciones correspondientes, como cualquier otra persona

moral.

g).-Podrán ampliar su organización mediante la formación de federaciones o confederaciones.

h).-Los patrones estarán obligados a celebrar un contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando esa organización obrera se encuentre plenamente registrada y que para el susodicho patrón presten sus servicios trabajadores que pertenezcan a la organización obrera.

i).- Los trabajadores podrán suspender temporalmente sus servicios para el patrón en uno o varios de los establecimientos de este.

j).-Las autoridades civiles darán a los trabajadores las garantías necesarias para que se respete el derecho de huelga, además de prestar el auxilio requerido para suspender los trabajos.

Los incisos anteriores vienen siendo los preceptos legales que establece la ley, y con los cuales se garantiza el derecho, la permanencia y el desarrollo de las organizaciones de los trabajadores.

### III a).- LA COALICION.

Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, (artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo) así mismo, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de nuestra máxima casa de estudios cita la misma definición en su Diccionario Jurídico Mexicano, y argumenta además, "que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que puede ser antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente".

La Ley laboral se encarga de marcar claramente la diferencia entre estas dos instituciones en virtud de que en la coalición se habla de un acuerdo temporal mientras que en la asociación profesional se enuncia que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, siendo la temporalidad el factor esencial de la coalición y distintivo de ambas, puesto que mientras esta última tiene carácter transitorio, la asociación profesional es permanente, además del número de trabajadores que las forman.

Se crearon las primeras coaliciones de trabajadores en el año de 1970, dada la tolerancia de las autoridades, estas coaliciones fueron constituidas por asalariados para enfrentarse a los artesanos de aquella época, siendo ésta la primera manifestación de solidaridad de los trabajadores que además tuvo como meta luchar por la reglamentación del trabajo y el derecho de huelga.

Es necesario para ejercitar una acción colectiva, la previa coalición, este derecho se encuentra inmerso en las fracciones XVI y XVIII, del apartado A del artículo 123 constitucional, no obstante que no se expresa en forma clara y que tanto esta figura de la coali-

ción como la asociación profesional, el Contrato Colectivo del Trabajo el Contrato Ley, el reglamento interior de trabajo y los conflictos de trabajo, están comprendidos en el precepto constitucional indicado.

La asociación nace espontáneamente del medio social. Es tan natural como la libertad del individuo y nada puede impedir combinar sus esfuerzos y actuar en común y no solo aislado. Es pues la asociación un producto de la naturaleza y las necesidades del hombre.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta el criterio de que sean cuatro o más trabajadores que tengan intereses comunes que defender que dependan de un patrón común, para que se realice esa primera forma solidaria para darse la coalición. Debe entenderse que coaligarse significa "acordar" o "estar de acuerdo", luego entonces, para que se tenga como grupo a los trabajadores que se coaliguen debe observarse el elemento cuantitativo de la coalición como un requisito esencial de existencia.

De lo anteriormente expuesto, se desprenden cuatro requisitos de fondo para que se considere la coalición, y estos son:

1.- El acuerdo de un grupo para la defensa de un interes común.

2.- Que este formado por la mayoría de los trabajadores (artículo 451 fracción II).

3.- Que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón.

4.- La duración de la coalición se limita a la consecución del fin propuesto y es lo tanto temporal.

A pesar de que el derecho de coaligarse se encuentra estable

cido en las leyes hace bastante tiempo, los trabajadores hasta cierto punto, han olvidado la fuerza que en su momento puede ejercer una forma de organización transitoria, pero que en un momento dado puede ser la semilla de una organización permanente.

Es precisamente el artículo 9o. constitucional el que permite a cualquier persona su derecho a asociarse o reunirse en la inteligencia de que esto debe ser en forma pacífica y con un objeto lícito, en lo anterior se denota claramente la diferenciación que la misma Carta Magna hace al respecto de la reunión y asociación. El artículo 2670 del Código Civil, establece "cuando varios individuos conviniere en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico constituyen una asociación". Sin embargo la práctica de la reunión establece que también intervienen varios individuos, aunque la misma denota una transitoriedad, esto es, la reunión se establece cuando existe un objeto común que obliga a ésta en forma espontánea porque al parecer ese objeto obliga a la reunión espontanea de los trabajadores, y transitoria porque cuando se cumple con el objeto, la reunión tiende a desaparecer así como apareció, dejando una estela de experiencias al trabajador que resultado afectado o beneficiado por aquella.

A la reunión de trabajadores se le ha denominado coalición, y el objeto de esta es por la solución a un conflicto colectivo obrero-patronal y que puede ser el augurio de una huelga por la mayoría de los trabajadores que no requirieron estrictamente en derecho encontrarse organizados en un sindicato, obviamente que cuando el patrón accede a las pretenciones de estos, la huelga no estallará.

Es menester señalar que la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 355 que "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes". Por lo que la coalición no resulta propia de los trabajadores aunque si la más común.

El artículo 123 en su fracción XVI constitucional contempla la coalición en los siguientes términos " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", en nuestro muy personal punto de vista al establecer el precepto invocado la abreviatura "etc.", pensamos que no se refiere concretamente a que tanto los obreros como los patrones deberán formar unicamente sindicatos o asociaciones, siendo bastante discutible esta abreviatura en virtud de que la característica de las leyes entre otras es que deben ser claras y precisas.

También resulta necesario distinguir la diferencia que existe entre lo que es la coalición propiamente dicha y el sindicato, siendo lo más evidente el elemento transitorio en una y permanente en el otro; la coalición se puede considerar una organización de hecho, ya que para actuar no requiere de un registro, mientras que el sindicato si debe de encontrarse registrado, la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo corresponde a los sindicatos, mientras que la coalición no puede ser titular de ningún contrato colectivo de trabajo, sin embargo, la ley reconoce a la coalición como sujeto de determinados derechos; benvigracia, el derecho de huelga, aunque con ciertas limitaciones, ya que dada su naturaleza de hecho, no

puede emplazar a huelga por la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni por la revisión del mismo, ni mucho menos por el cumplimiento de dicho contrato colectivo. La coalición se establece para la defensa de los intereses comunes, el sindicato para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes. Para la formación de un sindicato se requiere por lo menos de un número de veinte trabajadores, mientras que en la coalición, la ley es imprecisa, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera un número muy inferior a veinte trabajadores.

También es importante destacar, que la coalición puede formarse, aún existiendo un sindicato debidamente estructurado, y que además puede denunciar las anomalías que se presenten en la administración o desempeño de ese sindicato ante las autoridades correspondientes.

He aquí la importancia de la coalición, sin embargo a la fecha el legislador a omitido regularla, es más, tampoco ha precisado en cuanto a su propia definición, dificultando con ello el beneficio a los trabajadores que pudieren hacer uso de ella en cuanto a su interés colectivo.

En un principio nos referimos a los elementos de fondo para conformar una coalición, a continuación nos permitimos citar la ejecutoria en donde se contempla el criterio referido por la H. Suprema Corte de Justicia :

#### LA COALICION Y LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en los términos del artículo 258 (hoy 355), de la ley del trabajo, es suficiente que se tome el acuerdo en el grupo de trabajadores

formado por cuatro o más, para la defensa de un interes común y que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón, limitandose la vigencia de la coalición o acuerdo a la consecuencia del fin propuesto ( D.4590/46 ANTONIO LOPEZ RIVERA. Junio de 1947 ).

El artículo 440, de la ley del trabajo, da plena validez a la coalición y expresa que la huelga viene a ser la suspensión temporal del trabajo llevada a cavo por una coalición de trabajadores, por lo que concluimos que las dos instituciones, tanto de huelga como de asociación profesional no son posibles sin la existencia previa de la coalición, y que toda huelga es llevada a cavo por ésta.

### III b).-EL SINDICALISMO.

Aristóteles se definió al hombre como un " animal social", de lo que se desprende por tal afirmación que únicamente en comunidad era posible que pudiera vivir el ser humano.

Son varios los factores que implican la socialización del hombre, entre los que tenemos los siguientes; el parentesco, la localidad, o ubicación, el trabajo etc. El trabajo viene siendo el factor de vital importancia, ya que según el mismo filósofo "el hombre se encuentra inmerso en el hombre y éste, además, puede transmitirlo a sus descendientes". Por lo que resulta evidente que a medida de que los intereses únen a los miembros de una comunidad, se fortalece la unión de dicha comunidad.

Es el sindicalismo una clara materialización del espíritu asociativo del hombre.

En los países más antiguos como es La India, existieron en tiempos muy remotos asociaciones de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, en estrecha cooperación con la rígida división de castas que caracterizaban al budismo, llamándoles a dichas asociaciones SRENI.

El movimiento sindical especialmente el obrero surge gracias a una serie de factores que le son característicos desde el punto de vista interno o externo, y que vienen actuando conforme se desarrolla el grado de evolución del régimen económico-social y político en que se presentan.

El nacimiento sindical es raquítico, a pesar o tal vez a causa de la ausencia de las corporaciones medievales, pero con

el ánimo y empuje que requería la necesidad de cubrir el vacío resultante entre los factores de la producción, a raíz de sus diferencias y más aún con todas las trabas que se han generado dentro del desarrollo del sindicalismo, el trabajador en éste afán de lucha logra conquistar esa anhelada libertad sindical, y que a resumidas cuentas podemos calificar como la conquista más trascendente del movimiento obrero organizado.

En la original Constitución de 1917, se consagra en la fracción XVI, del artículo 123, el derecho de la asociación profesional para la defensa de los intereses comunes de los agremiados, considerado como un derecho social de los trabajadores, y como un derecho patrimonial de la clase patronal; en virtud de que en la Constitución así como en la teoría integral los patronos no son considerados tanto como personas sino que vienen siendo la personificación de categorías económicas, ya que representan cosas o bienes. El sindicato viene siendo un elemento de suma importancia para la transformación de la sociedad capitalista, y por ende del cambio social de las estructuras económicas y políticas; lo que se hace notar a raíz de que concretamente se añade a su finalidad inmediata el propósito futuro de "una sociedad nueva, una democracia social, en la que el hombre dejará de ser objeto de explotación por el capital en la que la justicia social extendiera su manto sobre los hombres".

Teniendo como origen el mutualismo, éste con fines benéficos pero no clasistas, se da la primera asociación de tipo profesional con el objeto de "vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias", el 16 de septiembre de 1872, bajo la denominación de círculo de obreros el cual llegó

a contar en sus filas en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores sobre todo artesanos de hilados y tejidos.

En la ley de Veracruz del 6 de octubre de 1913, se usan dos denominaciones " asociación profesional y sindicato ", definiendo a la primera como asociación civil y a la segunda como institución de trabajadores y con el carácter laboral. La ley del trabajo del estado de Veracruz promulgada con fecha 14 de enero de 1918, menciona únicamente el término "sindicato" .En el artículo 283, del Proyecto, Portes Gil de 1929, se repiten los términos asociación profesional y sindicato", aunque cuando se reglamenta se deja únicamente el de "sindicato". En la Ley de 1931, se adopta la denominación sindicato, teniendo como origen el título cuarto del proyecto de la Secretaría de Industria. Y es de tal forma que en la ley del trabajo de 1970, se adopta la misma solución de 1931.

Es importante establece los motivos que empujan la organización de los trabajadores a figuras permanentes como es el caso que nos ocupa; pues precisamente surge de la crisis resultante de la coalición, adoptada por la sociedad, el Estado, el derecho y el capital. La influencia del individualismo y el liberalismo en el orden jurídico, trata de encerrar al hombre en sí mismo, aislarlo de sus semejantes con el subido propósito de explotar al máximo su trabajo

Es entonces, que el desarrollo del sindicalismo se dá en base a un proceso dialéctico natural y de suma necesidad.

Los estragos causados a los trabajadores por los elementos que nutre la Revolución Industrial, vienen siendo de tal manera el factor determinante y mediato del desarrollo del sindicalismo,

lógicamente en virtud del cambio total que se viene a dar entre los factores de la producción, ya que ahora viene siendo la relación de trabajo aquella que se establecía en un documento unilateral y en el cual no cabía la discusión entre las partes de ésa relación, puesto que en ése documento llamado reglamento de fábrica, el capitalista exponía las condiciones en las cuales se le daría el servicio; estas si acaso, se les podía aceptar o rechazar, pero jamás discutir.

Es el sindicalismo, la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, aquella que proclamaría el nacimiento de un interés general, interés que abarcaba también a los hombres que nacerían en el futuro, lo que quedó de manifiesto cuando ésa comunidad obrera pugna por la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga y el reconocimiento de sus derechos para sindicalizarse, así como exigir la negociación y contratación mediante el contrato colectivo de trabajo.

Es pues el sindicalismo, aquél que viene a responder a la idea de la justicia, esa justicia que se vió afectada por el liberalismo económico que trajo consigo como consecuencia la miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, el que busca incansablemente mediante su organización la realización de la justicia en el trabajo como fin último.

El sindicalismo de nuestros días, difiere del sindicalismo del siglo XIX en gran parte, ya que el antiguo sindicalismo se proponí a de manera básica el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de vida, pero le faltaba la plena conciencia para constituirse en clase social que se opusiera a otra, o que visualizara la supre-

sion de las clases sociales, por lo que distaba mucho de plantear o desarrollar una revolución social que suprimiera la estructura económica, jurídica y política.

Al apoderarse la burguesía del poder político, la naciente clase obrera tiene desde ese entonces a un solo enemigo; la burguesía y su Estado, en virtud de que además del poder político, tiene la burguesía en su propiedad los medios de producción. El sindicalismo actual, cumple las funciones de interés público, pero no resulta fácil lograr un estado de armonía y de entendimiento que contraiga el bienestar no solo de sus miembros, sino de toda la colectividad.

Al sindicato le corresponde vigilar que se materialicen los triunfos alcanzados en la contratación colectiva, el cumplimiento de los convenios colectivos, el derecho individual de sus agremiados y la ley entre otras cosas, sin olvidar el objetivo de lograr la dignificación de la persona del trabajador, dándole las mismas posibilidades que a los demás integrantes del conglomerado social, de disfrutar una vida digna. Es también una garantía social para el trabajador pues lo ayuda, lo protege contra las injusticias patronales y estatales., pero al igual que otras cosas, lo anterior no siempre se efectúa ya que éstos fines y principios del sindicalismo son "olvidados" por muchos dirigentes sindicales y éstos vienen a oponer engañosamente a sus trabajadores agremiados su libertad sindical, misma que se manifiesta en tres aspectos; (según la doctrina) a).-Libertad positiva de ingresar a un sindicato; b).-libertad negativa de asociarse, es decir de no pertenecer a otro sindicato; c).-Libertad de separarse de un sindicato.

La libertad sindical, dada su naturaleza, presenta cierta

complejidad y en la práctica, sufre numerosas dificultades, posee la doble consideración de ser derecho colectivo y un derecho individual, en virtud de que participan en la organización de la profesión más allá de la simple defensa de los intereses de la misma profesión, lo que torna difícil su ubicación en los ordenamientos jurídicos positivos.

Según algunos autores, la libertad sindical se conceptúa en varios aspectos; como la libertad de organizar sindicatos con entera capacidad para representar los intereses de los trabajadores; como la libertad para sindicalizarse o no, es decir la sindicalización libre y; como el reconocimiento del pleno derecho de autodeterminación de los sindicatos o sea la autonomía sindical.

Otros autores, amplían el concepto de libertad sindical al considerar que también el empresario tiene derecho a asociarse, y por lo tanto, dicha libertad sindical viene siendo facultad distinta de los trabajadores y de los patrones para asociarse en organizaciones profesionales libremente creadas para efectuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los derechos del sector profesional en el cual se encuentran agremiados, por lo que se estima que se deben de tomar en cuenta dos aspectos; como derecho del individuo y como autonomía de la asociación profesional.

La organización Internacional del Trabajo considera que la organización sindical se integra de la siguiente forma:

- a).-con las libertades de asociación.
- b).-La libertad de expresión.
- c).-Como el sistema general de libertades fundamentales del hombre.

Por, lo que es inadmisibles que existan las medidas de represalia o de discriminación antisindical, que en muchas de las veces son creadas, o lo que es peor, funcionan en perjuicio de la clase trabajadora.

Alfredo J. Ruprech concluye al respecto..." Entendemos que es el derecho que todo trabajador o empleado tiene de asociarse libremente o de no hacerlo; renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de las facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines".

Así mismo, los sindicatos dentro de su quehacer político, tienen la facultad de persuadir a la empresa mediante las pláticas de carácter extra judiciales como una manifestación plena de su constante lucha por lograr sus objetivos de mejoramiento y defensa de los intereses que representa.

El movimiento obrero organizado, tiene por objeto el presentar mediante la unión y fuerza que le puede otorgar, una mejor posición en la lucha de clases, de ahí que la organización de éste mediante la coalición y como consecuencia el sindicato como esa coalición permanente, forme federaciones y confederaciones las que posteriormente se regiran por las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo.

La conformación de federaciones y/o confederaciones, se estatuye en base a la libre voluntad de los mismos sindicatos, ya que éstos pueden separarse de esas, en el momento que lo decidan, puesto que no se integran con base en una obligación legal de permanecer dentro de esas organizaciones a ningún sindicato.

El artículo 371 de la ley laboral, establece los requisitos que deben de contener los estatutos, la denominación, domicilio y los de sus miembros constituyentes, condiciones de ingreso de nuevos miembros, forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas, etc.

Las autoridades laborales se encuentran obligadas a registrar los sindicatos, federaciones y confederaciones que lo soliciten, siempre y cuando reúnan los requisitos que la misma ley exige, dicho registro debiera de hacerlo la autoridad dentro de los sesenta días contados de la fecha en que sea presentada dicha solicitud y en el caso que dentro de éste términos no se obtenga ninguna respuesta, la organización solicitante podrá requerirle para que lo efectue dentro de los tres días siguientes, de no hacerlo, se tendrá por hecho que ha quedado registrada la organización solicitante, obligando se a la autoridad a la expedición de la constancia respectiva.

### III c).-PRINCIPIOS Y ACCION DEL SINDICATO .

Los principios que rigen la organización de los sindicatos se conocen desde que se idea la representatividad de las asociaciones profesionales, no aparecen como dispositivos legales, sino hasta que se expide la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, es en ella, cuando se viene a formalizar su concepción, podría decirse, que tales principios comprenden:

a).-El estudio de los intereses comunes de la agrupación de trabajadores que vienen desempeñando la misma profesión o trabajo semejante o conexo; esto es, la constante búsqueda del conocimiento actualizado de la situación real de los elementos económicos, políticos, sociales y jurídicos que integran una situación concreta que circunda al obrero y que presenta a su vez cierta problemática para su vida en sociedad, lo que hace la necesidad de que el sindicato sea una coalición permanente y no transitoria.

b).-El desarrollo de ese estudio en pro del mejoramiento de los derechos sociales de la clase obrera.

c).-Por último, la plena defensa de esos derechos comunes en base a los puntos anteriores.

El orden jurídico individualista, encerró al hombre con el objeto de explotar mejor su trabajo, y por ello lo manejó de manera individual, con lo que en consecuencia lograba el alejamiento del hombre mismo con la sociedad o de sus semejantes. Al capital, nunca le han interesado los derechos humanos, ya que lo más importante para éste, es el desarrollo del poder económico que le mantiene en pie.

precisamente el nacimiento y desarrollo del sindicalismo dentro de la dinámica natural, dadas las condiciones de miseria que trasciende a la evolución de la tecnología; por lo que se plantea la necesidad de expresar las inconformidades del sector obrero en forma colectiva y organizada. De acuerdo con Carlos Marx, "la terminación del trabajo libre y la miseria espantosa se debe gracias al tránsito del trabajo individualista a la manufactura en la fábrica".

A diferencia de la coalición, permanece por todo el tiempo que dure la relación colectiva de trabajo; por lo que es sin lugar a duda alguna una organización permanente para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Los principios que sustenta el sindicalismo no pueden estar separados de sus fines; los que se pueden agrupar en dos categorías, - que se diferencian claramente unas de otras: los fines inmediatos, que son de tipo realístico, 1.- Que se refieren directa y concretamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros; y los otros mediatos; 2.- De tipo predominantemente ideológico, que son expresiones de las aspiraciones de núcleos dirigentes, de modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional o internacional en que actúan y conformes con la ideología social que tales dirigentes profesan.

El estatuto Cardenista de 1938, se expidió en favor de los trabajadores al servicio del Estado, y es precisamente el Apartado 7, Fracción V, del artículo 122, de la Constitución General de la República, en donde posteriormente se consignó que "los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes".

No podemos separar la teoría del sindicato obrero, de la teoría del sindicato burocrático, en virtud de que ambos vienen siendo parte integrante de la clase trabajadora, por lo que el Maestro Alberto Trueba Urbina considera que él también "debe de luchar no sólo por el mejoramiento económico de sus integrantes, sino por la transformación del régimen capitalista del Estado".

En la actualidad el término sindicato es muy amplio ya que no solo comprende a la organización de los trabajadores, sino que también establece que los patrones tendrán derecho a agruparse en sindicatos, lo que se desprende del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Esta definición únicamente agranda la figura del patrón e insiste en que los principios que rigen a los sindicatos son: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los sindicalizados; es de señalar que en términos precisos la Ley, toma esta definición recogiendo en el primero de sus enunciados la palabra "Asociación", misma que proviene del latín *ad*, y *socios*, lo que indica, compañero; juntar una cosa o persona con otra y las facultades que le otorgan la legislación a tal "asociación" de reunirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la económica, le da el grado de asociación profesional. Por lo anterior, no basta la simple reunión de los trabajadores o patrones, sino que esa reunión debe ser para el estudio y mejoramiento de su realidad social, así como la defensa de los logros obtenidos que no son eminentemente económicos, pero que este último aspecto

se considera el más importante. Por lo consiguiente la Ley Federal del Trabajo requiere en cuanto a su origen, y tratándose de trabajadores un número no menor a veinte, y se trata de patrones, por lo menos tres, ya que se considera que de acuerdo al número como al interés económico que se puede representar con esas cantidades, el efectivo estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los elementos mencionados, abarcan una infinidad de fines u objetos que en determinado momento se prolonga cierta agrupación sindical, por lo que se debe reiterar que los sindicatos deber ser agrupaciones con principios y fines lícitos.

El maestro Mario de la Cueva define al sindicato como "La expresión de la unidad de la comunidades obreras y de su desición de luchar por la aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"; lo que deja entre ver que este autor niega en la práctica el sindicalismo empresarial, es más se comprende que las estructuras sindicales son un producto de la lucha cotidiana de los trabajadores.

## III d).-ACCION EXTERNA DE LOS SINDICATOS.

De acuerdo al maestro Mario de la Cueva, la creación, la organización y la vida interna de los sindicatos son los preámbulos de la acción externa de los mismos.

Los principios que dan origen al nacimiento de los sindicatos, implican la necesidad de los mismos a ser entes activos; organizaciones netamente de lucha por la justicia, por el trabajo, y concretamente a los que se refieren a los sindicatos de los trabajadores, su investidura revolucionaria consecuente con principios claros y definidos; su existencia misma debe de justificarse en base a la constante actividad en relación a sus principios y fines; esto es, que los sindicatos sean efectivamente organizaciones que realicen estudios profundos y propongan la alternativa de la constante lucha por el mejoramiento de los intereses de todos los miembros que forman parte de tales organizaciones.

Sin embargo no resulta del todo fácil la evolución concreta de tales organizaciones en una sociedad que se encuentra dividida en clases sociales, y mucho menos, si se trata de organizaciones de trabajadores que buscan encontrar en la lucha sindicalista, mejores condiciones de vida; en virtud de que sus enfrentamiento, podemos decir es con el interés capitalista; ya que esta clase estará presente en la primera instancia jurídica por medio de su aliado el Estado y que por lo consiguiente, es el primero que viene haciendo suyo la defensa de los intereses de dicha clase; por lo que se da lugar a conflictos directos entre las organizaciones de los trabajadores y las autoridades; lo cual se traduce en las constantes manifestacio-

nes de desprecio por parte de los trabajadores en contra de las autoridades laborales, cuando las acciones externas de los sindicatos se desarrollan dentro del marco jurídico. En tales condiciones, y en base a que vienen siendo el poder público el que expide el derecho y aplica el mismo vía de resolución de conflictos, se desprende la franca lucha en contra del capital, tomando como arma fundamental a la huelga, en la que lo ideal sería que el Estado, representado por sus autoridades laborales, venga siendo aquel espectador que pudiera intervenir únicamente en el aspecto conciliatorio.

A pesar de que el artículo 357 de la ley laboral, autoriza a los patrones a organizarse en sindicatos, es importante destacar que estos no hacen uso de tal derecho y cuando lo ejercen, las organizaciones creadas por ellos tienen por lo regular una vida precaria. A decir verdad el derecho de asociación profesional no satisface una necesidad vital de los patrones. El problema del empleo es uno de los que tienen que enfrentar; es por ello que el interés de los patrones se encuentra sobre todo en las cámaras de la Industria y del Comercio; ya que estos organismos contemplan más profundamente los problemas que les interesan a los patrones por lo que de esas cámaras ha sido sustraída la materia de trabajo.

Del derecho colectivo del trabajo dependen dos amplios campos en la actividad externa de las organizaciones sindicales, y que acorde con su Constitución, exige su libertad de acción, según el Maestro Mario de la Cueva: "a) Primeramente, por que ésta es su finalidad esencial, la lucha directa con el capital, que culmina con la integración del derecho del trabajo de la empresa: la celebraci

ón y revisión de los contratos colectivos de trabajo, y de los contratos ley, y del reglamento interior de trabajo, sea en pláticas más o menos "amistosas", sea ejercitando el derecho de huelga, bien acudiendo ante las autoridades del trabajo". Así mismo y tomando otro aspecto de la actividad externa de los sindicatos, nos encontramos con la vigilancia que hacen los trabajadores de sus derechos, que se encuentran dentro de los preceptos que consagran la Ley Federal del Trabajo, así como en el Contrato Colectivo del Trabajo; es más también esta vigilancia se da en lo que se refiere a los Tratados Internacionales, los contratos ley, y en resumidas cuentas, diremos que en todos los conceptos legales que derivan de las fuentes formales del derecho obrero, otro campo de actividades vienen comprendiendo la integración de los organismos desde los cuales operan el sindicato en defensa de las mejores condiciones de vida de los trabajadores, tales organismos pueden ser nacionales o internacionales. Por ejemplo, de los organismos nacionales nos encontramos con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Comisión de Salarios Mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; así mismo tenemos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que viene siendo la instancia jurisdiccional para los trabajadores al servicio del Estado y Departamentos del Distrito Federal, de igual manera, la acción de las organizaciones sindicales, también tienen campo de desarrollo ante el INFONAVIT y FONACOT.

En el plano internacional, no podemos dejar desapercibido el hecho de que fueron los sindicatos de los trabajadores, quienes se esforzaron por el nacimiento de la Organización Internacional

del Trabajo, así como el derecho internacional del trabajo, que ha decir verdad no es un estatuto regulador de las relaciones entre los estados, sino un conjunto de normas dirigidas sobre todo a la protección de los trabajadores.

Es menester descartar en este punto las acciones concretas de los sindicatos en lo que se refiere a las autoridades laborales, y concretamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo sustancial del reclamo de los derechos colectivos, y por consiguiente de los derechos individuales, aunque en este último caso el artículo 357 laboral, limita la intervención del organismo sindical y lo reduce al arbitrio del trabajador en cuanto a que éste acepte la intervención sindical; así mismo, en lo que se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, aunque la fracción II, del artículo 121, de la ley en cita, concede personalidad tanto al sindicato como a la mayoría de los trabajadores para formular observaciones a la declaración anual de la empresa, no nos podemos referir simple y llanamente a una mayoría anárquica de trabajadores, sino a la mayoría organizada de estos y que como hemos estudiado antes la ley le da la categoría de coalición, que vendría a ser una organización espontánea y temporal de los trabajadores, pero al fin y al cabo una organización, y que las autoridades reconocen si esta reúne los requisitos a que alude el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, para la participación en la integración de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es necesario que los representantes de los trabajado-

res sean sindicalizados.

De igual forma en lo referente a la Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, ya que de acuerdo al artículo 681, de la citada ley, los trabajadores tendrán derecho a participar en la elección.

### III a).- DERECHO A LA SINDICALIZACION.

Tutelado por el artículo 9o. de la Constitución, el derecho a la asociación, tomo gran auge en la ley contemporánea, no sin antes enfrentar encarnizadas luchas que se han ubicado dentro del camino de la clase trabajadora, a su organización más perfecta.

El Maestro Mario de la Cueva enuncia en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cuatro estadios principales que dan origen al derecho a la reunión, esto es; a).-La reunión pública o privada esta prohibida; b).- El Estado la tolera; c).-Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria; d).- Finalmente el derecho Constitucional garantiza la libertad de reunión pública o privada.

Maurice Mauriou, define al respecto "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que estar juntos o pensar conjuntamente".

George Burdeau dice, "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para escuchar la exposición de ideas u opiniones o para concertar la defensa de intereses".

Como señalamos en el inicio de este trabajo, el artículo 9o., de nuestra Carta Magna tutela el derecho de reunión señalando "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...", esto es que las asociaciones o reuniones sean para conseguir un objeto lícito; en caso contrario nos encontraríamos ante una asociación delictuosa, figura penal prevista y sancionada por nuestras leyes penales, y si se encuentra plenamente acreditado el objeto, la ley al prohibir o coartar tal derecho, viene a amparar tales agrupamientos.

La libertad de reunión viene siendo una consecuencia de

los derechos que la clase trabajadora o el movimiento obrero organizado que ha arrancado a la burguesía por medio del Estado, y que viene siendo el cuerpo fundamental de las leyes liberales vigentes, y a la vez son también un derecho político que pertenece a todos los seres humanos frente al Estado, y precisamente por que con tales reuniones el individuo viene a conjuntar sus pensamientos, a manifestarse en contraposición con otros pensamientos o ideas, o en su defecto a proponer nuevas formas o ha expresar sus defensas respecto a una realidad presente.

Aunque hemos venido manejando a la reunión como sinónimo de asociación, debemos aclarar que ambas figuras existen paralelamente. Viene al caso recordar que con la Ley Le Chapelier, se suprimen las corporaciones (año de 1776), a raíz del nacimiento de la escuela fisiocrática; siendo con lo anterior un pleno obstáculo para el libre desarrollo del comercio y de las manufacturas.

La Ley Le Chapelier fué la más cruel expresión del propósito de la burguesía de explotar inmisericordemente al hombre, rebajado a la condición de una cosa, una mercancía como otra cualquiera, según palabras del Maestro Mario de la Cueva. Dicha ley, prohibe todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, concretamente en su artículo cuarto declara ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo; por lo que al ser la huelga el producto de una coalición entra en la figura delictiva; claro estaba que ya antes de este artículo prohibía la asociación profesional; esta ley dio la pauta para que los trabajadores tomarán

conciencia de que la lucha de clases es la ley fundamental de la historia, lo que dejaría bien claro Carlos Marx en sus escritos, aunque no está por demás mencionar que la Ley Le Chapelier rompe el principio de igualdad de los hombres ante la ley; influencia que quedó de manifiesto en los códigos penal y civil de nuestro derecho.

Se encuentran establecidos ya los derechos y obligaciones que posee el sindicato en cuanto a los poderes que ejercen libremente, dentro de los límites legales y estatutarios.

El derecho al nombre es un derecho estricto; una vez obtenido no se puede ser privado de él, salvo casos especialmente previstos por la ley ni tampoco otro sindicato puede utilizarlo.

Todo aquello que sea necesario para la correcta defensa de los intereses gremiales debe ser protegido.

A los sindicatos se les suelen poner ciertas restricciones o prohibiciones, algunas de las cuales son por ejemplo intervenir en cuestiones políticas y religiosas. La coacción sindical para hacer ingresar a los trabajadores en determinado sindicato o no hacerlo, suele ser objeto de repulsa.

La libertad sindical presenta una notable complejidad y su ejercicio causa numerosas dificultades. Ha sido concebida como un derecho colectivo, al mismo tiempo que individual; participando en las organizaciones de la profesión más allá de la simple defensa de los intereses de ella, lo que torna difícil su ubicación en los ordenamientos jurídicos positivos.

Alfonso García hace suyo el concepto de Gallart Folch, que dice "Es la facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente creadas para actuar con los medios

que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que representa"; considera que se deben tomar en cuenta aspectos como: derecho de individuo y como autonomía de la asociación profesional.

El derecho a asociarse debe otorgarse a todas las personas sin excepción, salvo que el derecho interno considere con carácter general que por razones de interés público, cierta categoría debe ser excluida del disfrute de este derecho.

La libertad de pertenecer a un sindicato es la manifestación esencial de la libertad sindical en el plano individual y por tanto la adhesión a un sindicato debe ser libre; cualquier manifestación en contrario es la negación misma de la libertad sindical.

También se debe tener en cuenta que el derecho a retirarse de una asociación profesional presenta dos aspectos; el retiro voluntario y el impuesto por la propia asociación. Este último no se le puede negar; pero que si debe estar rodeado de suficientes garantías para no vulnerar el derecho del asociado si lo desea.

En ciertos países se ha prohibido la sindicalización en determinados tipos de trabajadores, como son los funcionarios públicos y en la actualidad se encuentra en gran controversia esta disposición, y si bien universalmente se va tratando de superar esta limitación, la mayoría de las legislaciones la mantienen o ponen severas restricciones al respecto.

En cuanto a los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad, es aún mayor la actitud de no aceptar la agremiación.

Al principio las asociaciones de trabajadores eran efímeras,

pero más tarde llegan a ser coherentes y mejor organizadas debido sobre todo a la influencia de las ideas socialistas que adquieren gran desarrollo en la segunda mitad del siglo XIX. La definición de los programas que establecen las primeras organizaciones obreras mediante las cuales buscan la obtención de un mejoramiento a su situación, son consideradas el origen de los sindicatos. El desarrollo de estos se obstaculiza por la hostilidad manifiesta de los gobiernos, tan es así, que el Código expresaba "Hay motivos suficientes para detener las coaliciones de asalariados que ponen en peligro la existencia de las fábricas, que provocan fácilmente el desorden y amenazan la seguridad pública".

Las ideas sociales vienen a desenvolverse trayendo en consecuencia el reconocimiento de la libertad sindical. El Estado que admitía el derecho de asociación política, tuvo que reconocer el derecho de asociación profesional; se derogaron las disposiciones que prohibían el ejercicio de tal derecho.

En algunos países, entre ellos México, se reconoce el derecho de asociación sindical a los empleados de la administración pública. En cuanto a los trabajadores manuales, la asociación sindical ha constituido todas sus actividades, desde el trabajador de la fábrica al trabajador del campo.

En México en asamblea constituyente de Querétaro de 1917, produce una transformación colosal, por que al lado de los derechos individuales del hombre y del ciudadano, importados de la Revolución Francesa, se colocaron los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores. Así mismo en cumplimiento a las disposiciones

de la Constitución Política de ésa fecha, que abroga la de 1857, y en su artículo 123 fracción XXV, establece que ; obreros y jefes de empresa tienen derecho de constituir sindicatos o asociaciones profesionales para la defensa de sus intereses; los diversos códigos del trabajo que se dictaron en los estados de la República antes de la Ley Federal del Trabajo reprodujeron por ejemplo en cuanto a la educación, la norma constitucional, pero lamentablemente impusieron diversas limitaciones como lo señala el ilústre maestro Mario de la Cueva quien además indica que " la obligación se concentraría a las grandes empresas en beneficio exclusivo de los hijos de los trabajadores, subsistiría siempre que no hubiere una escuela oficial en un radio de dos kilómetros, sería indispensable que el número de trabajadores de las empresas fuera mayor de cincuenta, y el de los niños mayor de veinte", empero, asevera que reconocían ampliamente el derecho de asociación profesional. La citada Ley Federal del Trabajo que en 1931 unificó toda la legislación social del país, comprende extensas disposiciones sobre organización sindical, y define a los sindicatos en forma más o menos semejantes a otros códigos de América.

Concluyendo, estimamos que una de las garantías más importantes del ser humano, con la capacidad de ejercicio que posee, es el derecho de asociarse libremente, por ende, la ley laboral establece que " a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de el, cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algun modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta". lo anterior resulta contradictorio e importante hasta cierto punto en relación al artículo 395 de la ley del trabajo,

que faculta al patrón para separar del trabajo a los miembros del sindicato que renuncie o sea expulsado del mismo, ésto es, que con la famosa cláusula de exclusión mediante la cual el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo compromete al patrón para que reciba únicamente los servicios de los trabajadores que pertenecen a ése sindicato, en la inteligencia, que al no pertenecer un trabajador al sindicato y se encuentre laborando para la empresa o patrón con quien se tenga celebrado contrato colectivo de trabajo, existe la posibilidad de que dicho sindicato emplace a huelga por violación a las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, controviniendo la expresión " a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato...", que queda sin efecto en razón de la necesidad de los trabajadores de subsistir.

La ley laboral en su artículo 357, concede plenamente el derecho para constituir un sindicato libremente, sin la necesidad de autorización previa, sin embargo deberán reunir los requisitos antes indicados.

En términos generales tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo en vigor conceden a todo individuo que desarrolle un trabajo para uno o varios patrones el derecho a formar sindicatos, o a sindicalizarse en uno ya establecido, derecho que se encuentra vigente incluso desde antes que el trabajador se encuentra prestando sus servicios, en cuanto a la edad, basta con tener catorce años de edad.

## CAPITULO IV.- IDEA DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

La doctrina define al contrato colectivo de trabajo como el convenio que se celebra para establecer las condiciones de trabajo y que reglamenta la categoría profesional a través de fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole.

También, es considerado como aquella convención o pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores, mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

El sistema jurídico francés considera simplemente al contrato colectivo de trabajo como la convención colectiva que organiza la profesión y regula la producción, asegurando al trabajador una justa parte a la distribución relativa a las condiciones de trabajo.

En cada país el contrato colectivo de trabajo posee distintas acepciones; verbigracia, en Italia es llamado concordato de trabajo; los ingleses lo denominan collective bargainig, que es lo mismo que compromiso de diámanes; es llamado convenio de empresa en el estatuto de trabajadores España; En la unión Soviética se le considera como el acuerdo que establece obligaciones bilaterales que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo, el nivel de vida del personal de las empresas y la ejecución de los planes económicos del Estado.

En América, Chile lo considera contrato de equipo o cuadrilla; en Argentina se denomina convenio colectivo; en Brasil se enuncia como un convenio para la regulación profesional; en Uruguay a semejan-

za con Argentina, se maneja como convención colectiva; en Colombia se habla de un contrato sindical con características determinadas.

Ernesto Krotoschin, considera la teoría de la convención colectiva como el resultado natural de la evolución que conduce del derecho individual al derecho colectivo de trabajo, tocando la idea de que se haya contraído en su origen una relación entre empleado y patrón por separado, de ésta relación se llegó al abuso, y por ende nace la organización, y con ésta, se inicia la época por la lucha de la mejoría de las condiciones de trabajo establecidas en tal relación, con lo que se da paso a los arreglos colectivos.

Para el doctor Baltazar Cavazos F., el contrato colectivo de trabajo, es considerado como el "pacto profesional de trabajo", ya que según éste autor, el término "colectivo" para los efectos de ésta institución, no quiere decir números, sino interés profesional ya que mil trabajadores no sindicalizados no pueden solicitar ni firmar dicho contrato, en cambio los trabajadores pertenecientes a una agrupación sindical, pueden hacerlo, por que el único titular de dicho contrato es el sindicato de trabajadores.

El maestro Mario de la Cueva al referirse al derecho colectivo de trabajo indica que "es un estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo" y considera que "todo contrato colectivo de trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación

laboral quienes fijan las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por las Instituciones que han hecho del contrato individual, al imponer para los trabajadores en antiguo principio de que la Ley es igual para todos".

En lo personal, estamos de acuerdo con el Maestro Nestor de Buen Lozano, en el sentido de que el contrato colectivo de trabajo no es enteramente un contrato; ya que muchas de las veces el establecimiento del mismo falta al requisito de la voluntad de una de las partes; esto es, el contrato colectivo de trabajo que se puede otorgar sin la voluntad expresa del patrón e incluso sin que éste se encuentre presente o sea en rebeldía. Este autor considera que "el contrato de trabajo se va haciendo menos contrato cada día", sin embargo, a pesar de estar de acuerdo con lo anterior como ya se expresó, creemos que desde el momento en que el derecho procesal obliga al patrón a presentarse ante las Juntas a celebrar un contrato colectivo de trabajo y bajo el apercibimiento de que no comparecer a dicha Junta el día y hora señalada, dicho contrato será firmado en su rebeldía, viene faltando pues la voluntad expresa del patrón y por ende un requisito de existencia de dicho contrato, por lo que en consecuencia de contrato únicamente le quedaría el nombre.

Resulta de singular importancia señalar los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo, iniciando con el elemento de inderogabilidad. Esto es, el criterio que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a que el contrato colectivo de trabajo pueda derogarse o no; indicando dicho tribunal que sólo

las partes que intervienen en la celebración de dicho contrato colectivo (sindicatos y patrones) tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas, facultad de la cual carecen por lógica los trabajadores individualmente considerados (Tesis No. 51, Apéndice de los años 1917 a 1985, Pág. 51).

El segundo elemento es el normativo; de aquí se analiza la importancia de situaciones autónomas en sus conjuntos y que resultan de su formación, ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho colectivo; desglosándose de lo anterior dos aspectos que son: aquellas normas que convienen las partes, y las que dicta el Estado. Las normas de derecho objetivo, tienen un campo muy amplio y se puede considerar toda una nación, mientras que las normas de contrato colectivo se limitan a la empresa o a un grupo de empresas.

El tercer elemento resulta de que el contrato colectivo de trabajo es un elemento de clase; en este aspecto retomamos el criterio que sustenta el Maestro Mario de la Cueva, quien atribuye la cualidad al contrato colectivo de trabajo de haber constituido un derecho de clase, siendo un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades, viene siendo además el contrato colectivo de trabajo, el que democratiza el derecho de los trabajadores, buscando en su objetivo un derecho igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de trabajo, aquel que debe buscar afanosamente mejorar la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores.

Encontramos un cuarto elemento que habla de la extensión

del contrato colectivo del trabajo, y que es en el sentido de que este debe ampliar sus beneficios a todas las personas que trabajan en una empresa, independientemente de que pertenezca o no al sindicato que lo haya celebrado; concretamente nos referimos a los trabajadores de confianza, en la inteligencia de que estos no pueden participar en la celebración de éste contrato, derecho que les esta vedado por el artículo 194 de la ley laboral.

Es importante destacar que para buscar el derecho a la existencia de las organizaciones obreras, al reconocimiento del sindicato de los trabajadores, a la relativa independencia de las organizaciones en conflictos laborales en los tribunales estatales, el reconocimiento al derecho de huelga, es indispensable imponer la fijación bilateral del contrato, al establecer en los contratos y convenciones colectivas, condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria, pero fué menester el nacimiento y desarrollo del movimiento obrero organizado. El Doctor Mario de la Cueva indica que el derecho colectivo es un derecho político, definiendo a la política como "El conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y buscar niveles decorosos en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de sus facultades materiales y espirituales".

A nuestro muy personal punto de vista, consideramos al derecho colectivo de trabajo como pleno instrumento de lucha de los trabajadores, que al amparo de sus derechos humanos y de la sociedad, busca la creación de condiciones sociales, jurídicas y materiales,

para el establecimiento de cada vez mejores condiciones de vida que beneficien a toda la colectividad.

Luego entonces, viene siendo el contrato colectivo de trabajo, aquel instrumento de lucha por medio de la cual el movimiento obrero organizado trata de obtener o llegar a los objetivos que le dieron origen.

Es importante destacar que el contrato colectivo de trabajo no viene a sustituir a los contrato individuales de trabajo, como lo sostienen algunos ideólogos, al afirmar que el contrato colectivo era un contrato de ejecución, derivandose de ello, que entre los trabajadores y el patrón no existía ninguna relación jurídica, por lo que el patrón no podía despedir a sus trabajadores y en lo más que podía hacer en contra de un trabajador era solicitar al sindicato un cambio de trabajador, lo que era contrario incluso con la Constitución como ley suprema, por lo que se estableció en toda empresa la celebración de contratos individuales de trabajo con cada uno de los trabajadores sin que haya necesidad de la existencia de un contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, en relación a las partes en el contrato colectivo de trabajo, el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, define al contrato colectivo de trabajo enunciando: que es el convenio celebrado entre uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"; obteniendo de tal definición los siguientes elementos:

- 1.- Una organización sindical o agrupación obrera.
- 2.- Un patrón o empresario particular.

3.- Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa.

4.- Un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias.

Quando nos referimos a la coalición como organización transitoria, obrera sobre todo, indicamos que ésta de acuerdo con nuestras leyes, está impedida para celebrar contratos colectivos de trabajo. Por lo que tenemos que el contrato colectivo puede nacer una vez que se encuentren plenamente identificadas las partes, mediante la vía ordinaria o por la vía de huelga, en la inteligencia de que el sindicato que pretende su celebración acredite tener la mayoría que representan sus servicios, y que dicho contrato podrá revisarse integralmente cada dos años, y por lo que respecta al salario, cada año.

Por lo que concluimos respecto al contrato colectivo de trabajo de la siguiente forma: el movimiento obrero organizado en su constante lucha por el beneficio de la clase trabajadora, ha logrado arrancar a la burguesía la herramienta más eficaz para imponer sus condiciones en la prestación de la fuerza de trabajo de esta.

Luego entonces, se considera que el contrato colectivo de trabajo es el instrumento jurídico por medio del cual una agrupación legal de trabajadores impone sus condiciones al patrón, para otorgar la fuerza de trabajo de los componentes de esa agrupación, dentro del tiempo y el espacio.

## IV a).- ENTORNO IDEOLOGICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es necesario referirnos a la doctrina extranjera para encontrar ciertos antecedentes del pensamiento socialista del contrato colectivo de trabajo, sobre todo a la europea.

En Alemania, en la terminación de la Primera Guerra Mundial, en la Declaración de Derechos Sociales de la República de Weimar se establece el modelo de las constituciones europeas de aquellos años y que en cierta forma cristaliza algunos de los más bellos ensayos de la doctrina jurídica mexicana, que lleva a la conclusión de que las normas creadas en los contratos colectivos, para fijar las condiciones de prestación, vienen a constituir el derecho objetivo.

En esa época, se realizó un esfuerzo por parte del profesor Dersch, para puntualizar la naturaleza y los efectos del contrato colectivo y se concluyó de acuerdo a la obra de Kaskel que señala "nos encontramos ante una figura jurídica peculiar", por que son normas jurídicas objetivas y obligatorias, con validez automática sobre todas las relaciones individuales de trabajo.

En el derecho frances, entre la ley de 1919 y la del 13 de julio de 1971, existe un profundo ábismo; lo que reafirma la idea de que el derecho laboral es un derecho inconcluso, criterio que sustenta en su obra el maestro Mario de la Cueva.

La visión del pensamiento socialista del contrato colectivo de trabajo se establece a partir de la ubicación que se hace de los fines del derecho colectivo del trabajo; ya que en su conjunto conlleva como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cum-

plir una función social, tienen derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

Uno de los efectos de las consecuencias de la influencia del derecho colectivo mexicano del trabajador viene siendo la aplicación del principio de igualdad, aunado con el fin supremo del derecho del trabajo, es decir, la justicia social, que se va logrando al crear los contratos colectivos de trabajo; es por ello que dicho contrato puede y debe ser un estatuto dinámico y que además refleja los cambios de las necesidades humanas y de la economía.

Al declarar la guerra la burguesía con la Ley Le Chapelier que establecen la prohibición de la asociación profesional, y declararon ilícita la coalición de trabajadores encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo y además declaró que "todo acto que turbará el orden nuevo sería un crimen contra el orden jurídico"; el obrero tomó conciencia desde entonces de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos, enarboló la bandera de que "la lucha de clases es la ley fundamental de la historia", haciendo de ésta ley el proletariado la ley de su vida, fijándose como tarea la destrucción de la propiedad privada sobre las fuerzas y elementos económicos organizados de una sociedad, que en el tiempo de la lucha contra la Ley Le Chapelier no tenía clase.

De acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, si bien es cierto que el pensamiento socialista del contrato colectivo de trabajo tiene su origen en la doctrina europea, también es cierto que el sistema jurídico mexicano ha adoptado su propio estilo; de ahí que al referirse al contrato colectivo de trabajo tipo, de ambos sistemas, dicho autor alude a que el contrato colectivo de trabajo europeo

es un contrato normativo, y que el contrato colectivo colectivo de trabajo mexicano es un contrato de ejecución; de la obra "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", del citado autor, me permito transcribir las siguientes líneas "el sindicato consigue el trabajo para sus miembros, aquilata la actitud individual de cada quien, su celo y su fé puestos al servicio del programa general socialista que lo guía... Y cuando contrata con la empresa jamás personaliza los servicios profesionales de sus miembros; habla siempre en nombre de los intereses generales que representa; en suma, actúa y funciona como una institución cerrada que defiende a una clase frente al patrono".

En la concepción de que la lucha de clases es la ley fundamental de la historia, el proletariado cuenta con un instrumento que viene siendo el contrato colectivo de trabajo, el cual deberá ser impuesto por la fuerza de la asociación profesional y por la permanente amenaza de la huelga; buscando siempre el mejoramiento de las condiciones económicas y las reivindicaciones sociales. De tal suerte, que el contrato colectivo de trabajo se extiende a todos los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa, aunque no sean miembros del sindicato contratante e incluso que sean trabajadores de confianza.

Es menester señalar que tal extensión encuentra su fundamento en la fracción XVIII, del apartado A, del artículo 123 constitucional, esto es, por la idea de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; así mismo, el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo señala que las estipulaciones del contrato colectivo de traba-

jo, se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, sin embargo cabe señalar que para los trabajadores de confianza no rige en absoluto ésta disposición, ya que el capítulo especial de la ley cuando habla de éste tipo de trabajadores, se desprende la posibilidad de excluir a tales trabajadores de ésta disposición.

IV b).- LA CONCEPCION TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

Para mejor ubicarnos dentro del plano de la concepción que más se ha aceptado del aspecto triangular del derecho colectivo del trabajo, es menester referirnos al "primer coloquio sobre libertad sindical de América Latina", celebrado en la Ciudad de México en los días del 6 al 14 de septiembre de 1976, organizado por la Oficina Internacional del Trabajo.

Obviamente que dicha concepción tiende a responder a los planteamientos de las doctrinas europeas, concretamente Alemania e Italia; es más, esta última concepción triangular del derecho colectivo de trabajo se concretiza en su constitución, artículos 39 y 40, del año 1946.

Las instituciones en las cuales se encuentra basada la citada triangulación, de acuerdo tanto a las doctrinas extranjeras como a la que sustenta nuestro sistema jurídico mexicano, son las siguientes:

a).- Las asociaciones del trabajo; esto es, las organizaciones permanentes de trabajadores o patrones al amparo de los sindicatos, que pueden ser (en el caso de sindicatos de trabajadores) de empresa o profesión.

b).- Sus convenios; o sea, los acuerdos que van a afectar las asociaciones del trabajo, con el fin de establecer las condiciones en las cuales se desarrollará la relación laboral, o sea, los contratos colectivos o contratos ley.

c).- Los conflictos obrero-empresariales; que de acuerdo a los principios del sistema jurídico mexicano en relación con el

sistema italiano comprende: conflictos colectivos de trabajo, sus formas de solución, el arbitraje, los paros y la huelga.

Para su mayor comprensión me referire a los tres aspectos por separado.

1.- Las asociaciones del trabajo. Aunque, en el capítulo referente al sindicalismo me referí a este punto, creo de vital importancia para la comprensión de este tema retomar este aspecto. En primer plano, al amparo de la Constitución General de la República, como de la ley laboral, la posibilidad de que se organicen tanto patronos como los obreros.

La libertad sindical tiene sus orígenes en la unidad y pluralidad de las partes de la producción, quienes son los titulares de esa libertad. La unidad sindical es pues el reconocimiento por el Estado, o por la categoría profesional contrapuesta, de un sindicato como representante de toda una profesión. Se considera el principio de la pluralidad sindical, el corolario de la libertad de constitución de los sindicatos.

Es pues, el sindicato el principal beneficiario de la unidad y a quien corresponde la representación exclusiva de una categoría o profesión que ha logrado mediante las arduas luchas.

Sin embargo como ya hemos mencionado en páginas anteriores, al amparo del artículo 9o. y 123, fracción XVI, de nuestra constitución, así como en los artículos 354, 355, 357, entre otros, se ha desarrollado la organización sindical de los trabajadores y patronos, para configurar con ello, una de las partes de la trilogía del derecho colectivo del trabajo; constituyendo así mismo por lo tanto en lo

que respecta a los sindicatos de los trabajadores, la más larga y honda pesadilla para el Estado individualista y liberal burgués, y "heredero de la soberbia de los reyes y del absolutismo monárquico, suprema estructura de la burguesía y del capital, no podía quizá mejor, no querer comprender que una clase social se organizará y entrara en lucha con el para arrebatarle el monopolio de la legislación -- de la jurisdicción" (Mario de la Cueva).

Bodino en el siglo XVI, definió sus conceptos de la soberanía e indicaba: "es el poder absoluto y perpetuo de la República", el maestro Mario de la Cueva, considera tal término con dos dimensiones; la externa, que implica el no reconocimiento de ningún poder superior, ni real, ni imperial, ni internacional; interna, el no reconocimiento de poder alguno. Esto se considera fundamental en un sindicato, ya que implica el reconocimiento a la libertad de decidir libremente en representación de los miembros que componen dichos sindicatos, respecto a cualquier tipo de problema planteado, siendo un aspecto fundamental para ser considerado como uno de los elementos claves en el plano triangular, o, en la triangulación del derecho colectivo.

2.- Sus convenios; esto es, que las asociaciones del trabajo entre sí, establezcan las condiciones en las cuales tenderá a desarrollarse la relación laboral, estos convenios que van a dar como resultado los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, a pesar de no estar regulados por el artículo 123 constitucional, sin embargo al regularlos la Ley Federal del Trabajo, queda de manifiesto en la legislación actual, que constituyen la base fundamental de nuestro

moderno derecho colectivo de trabajo.

Son las convenciones colectivas de acuerdo a nuestra legislación actual, la materialización la plena interpretación de los artículos 2o y 3o de la Ley Federal del Trabajo, ya que de los mismos se alude " que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, que el trabajo no es artículo de comercio y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia ".

La doctrina italiana interpreta a las convenciones colectivas y establece dos preceptos que el doctor Mario de la Cueva nos señala de la siguiente manera:

" Artículo 12; de las disposiciones generales de la ley; la interpretación de la ley no puede atribuirle un sentido distinto del que resulte del manifiesto del significado propio de las palabras de acuerdo con la conexión de unas y otras y con la intención del legislador.

Artículo 1362 del Código Civil; en la interpretación de los contratos, se debe de investigar la intención común de las partes, sin atenerse al sentido literal de las palabras."

En atención a lo anterior, el primer precepto indicado, comprende todos aquellos caso en los cuales el mandamiento se dirige a personas distintas de aquellas que lo formaron, en tanto que el siguiente, se ocupa de los casos de la otra categoría. De ahí que la interpretación de las convenciones colectivas debe de hacerse según las reglas del primer precepto y no del segundo.

3.- Los conflictos obrero-empresariales; la consideración de éste tercer elemento de la triangulación del derecho colectivo del trabajo, se basa en la importancia que toman en cuanto a su desarrollo, toda vez que afectan intereses de carácter profesional o sindical.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores, cita al maestro Guillermo Cabanellas quien nos explica el conflicto de las siguiente manera; "La voz conflicto, se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín conflictus, que a su vez, tiene su origen en conflagere que implica; combatir, luchar, pelear, éste vocablo tiene similitud con colisión cuyo origen etimológico es collisio derivado de collide-re, que significa chocar o gozar.

De ahí que el primero de los sustantivos equivalga a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación a todo evento de incierta salida o de angustioso planteamiento.

En cambio, colisión que sería por demás intencionado relacionar etimológicamente con coalición, aun cuando muchas de estas suelen constituir el prólogo de aquélla como agrupación de fuerzas antes del estallido violento, se equipará al choque material entre individuos o núcleos, y a la oposición de opiniones, intereses o aspiraciones, panorama frecuente en la escena económica en que el trabajo se desenvuelve.

Sin embargo lo que antecede y sin desvirtuarlo, no deja de ser frecuente en materia laboral, hablar de conflicto para un problema plantando con aspereza entre partes más o menos irreducti-

bles, y dejar el uso de colisión para concretos acontecimientos a trabajadores contra ellos.

La doctrina considera los términos de conflicto y controversia como sinónimos; de tal manera, que se entiende por estas, la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, aun cuando el lenguaje jurídico, controversia sea sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida, a los hechos objeto del debate, como al derecho aplicable aquellos. La palabra controversia es utilizada por Carnelluti, para quien existe "controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela del trabajo, de su interes relativo a la prestación del trabajo o su reglamento, en contraste con el interes de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interes o la contestación de lo pretendido".

El mismo autor considera que el conflicto difiere de lo entendible por controversia, tanto desde el punto de vista técnico como grámatical, que incluso se utiliza el término conflicto como sinónimo de combate y que la expresión controversia de trabajo es admisible para indicar una fase distinta del conflicto, y que mientras la pugna exista en la controversia, hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión.

El maestro Mario de la Cueva, una vez que analiza las doctrinas italiana, francesa y española indica; "la divergencia terminológica de la Constitución y de la Ley de 1931, dio origen a una copiosa literatura acerca de la identidad de significados o las distintas connotaciones legales entre diferencias y conflictos".

es pues, que en el derecho jurídico mexicano, se establece por consideración de la Constitución General de la República la unificación de la terminología. Adoptando la palabra conflicto, de conformidad a lo que se establece en el Diccionario de la Academia " lo más recio de un combate " y " punto en que aparece incierto el resultado de una pelea ".

Generalmente y desde luego en la práctica, se presentan los siguientes conflictos colectivos de trabajo.

a).-Aquellos en los cuales existe el conflicto entre los trabajadores y los patrones; éste es, el enfrentamiento entre los trabajadores y empresarios o sindicatos de los trabajadores o sindicatos de patrones, y se presentan cuando se violan las condiciones de trabajo establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contrato ley, o en su defecto, cuando un sindicato demanda la firma de un contrato colectivo.

b).-Los que se efectúan entre los sindicatos de trabajadores o sea cuando un sindicato considera que tiene el mayor interés profesional en determinada empresa y demanda al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo de esa empresa, la titularidad de dicho contrato.

c).-Cuando se pretende dar por terminada la relación de trabajo en forma colectiva, éste aspecto por lo regular lo inicia la parte patronal, siendo el caso que los trabajadores en ningún momento van a estar de acuerdo con que se cierre determinada fuente de trabajo.

En el tercer elemento de la triangulación del derecho colectivo de trabajo está la huelga, la que se define como " la abstención

concertada del trabajo, para la tutela de un interes profesional colectivo". La Ley Federal del Trabajo define a la huelga asi " Huelga es la suspensión temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores ".

Es de destacar, que la primera prohibición a la huelga en la época contemporánea, se da en la Ley Le Chapelier de 1791, completada en 1810 en el Código Penal de Francia, concretamente en sus artículos del 410, al 414. En febrero de 1917, se consolida la naturaleza jurídico-constitucional de la trilogía del derecho colectivo de trabajo, consoldandose por ende la huelga en el ángulo tercero, y cuya misión consistiría en la contemplación de las vibraciones sociales y económicas, para conquistar en lucha con el capital la mejor realización de los principios sindicales y la fijación de condiciones humanas de prestación de trabajo.

Es la huelga, el procedimiento más adecuado por medio del cual los trabajadores defienden sus intereses, aunque de acuerdo a la legislación actual, deben ser la mayoría de los trabajadores quienes pueden suspender las actividades de la empresa o establecimiento (esto no quiere decir que en antiguas legislaciones no se requiriera la mayoría, ya que en todo caso en la actualidad únicamente se reafirma y estatuye el principio de la colectividad mayoritaria); en consecuencia tanto el patrón como la minoría disidente deben de respetar tal desición colectiva.

El maestro Mario de la Cueva define a la huelga como " un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un instrumento o procedimiento para imponer una solución sustantiva ".

De acuerdo a lo anterior, se sostiene que la sindicalización la contratación colectiva y la huelga, son las partes integrantes de la concepción triangular del derecho colectivo de trabajo, por lo consiguiente, ninguno de éstos elementos deben faltar, ya que se perdería tal concepción. El mismo citado autor, indica al referirse al coloquio de la OIT, "la palabra del coloquio contiene una idea más, que reforza la indisociabilidad de la triología: el principio básico y creador del derecho colectivo de trabajo es la libertad, a la que, en la materia que nos ocupa, se da el título de libertad sindical, y que es todo el contenido del triángulo, de lo que se desprende al correr la historia que fué ese principio quien lanzó las flechas de la sindicalización, de la negociación y contratación colectiva y de la huelga. "

CAPITULO V.-INFLUENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Es fundamental el establecimiento del reglamento interior de trabajo en el desempeño de las relaciones de trabajo entre las partes de la producción, aunque la exposición de motivos de la Ley de 1970 en su apartado XXXV, estableció al respecto "El reglamento interior de trabajo se compone de normas complementarias de los contratos colectivos y de los contratos ley, y tiene como finalidad crear las normas para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento". Según el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, no son materia de reglamento las normas de orden técnico o administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Me permito destacar que la Ley Federal del Trabajo no impone como consecuencia de la firma de un contrato colectivo, decreto o promulgación de contrato ley, la obligación de la formulación del reglamento interior de trabajo, sin embargo al señalar el artículo 428 en su fracción I, que la formulación del reglamento interior de trabajo se efectuará, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, implica la organización de los trabajadores, la que por regla general descansa en la coalición permanente o sea el sindicato, en este sentido, al manifestarse la idea de la reglamentación de las relaciones colectivas entre el patrón y los trabajadores se proyecta en primera instancia la firma de un contrato colectivo de trabajo o la sujeción a un contrato ley, ya

que estas figuras son incompletas en relación a todos los detalles que circundan tales relaciones de trabajo. Es por lo que se crea la necesidad de la formulación del reglamento interior de trabajo.

V a).- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo define al reglamento interior de trabajo como "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".

Originalmente, la creación del reglamento interior de trabajo, constituía una forma unilateral de las empresas, empero en la actualidad, la formulación de dicho reglamento corre a cargo de una comisión mixta de trabajadores y representantes del patrón.

El artículo 423 de la Ley del Trabajo citada, señala que el reglamento interior de trabajo deberá contener:

I.- Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.

II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

III.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinarias, aparatos y útiles de trabajo.

IV.- Días y lugares de pago.

V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V.

VI.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo o instrucciones para prestar los primeros auxilios.

VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periodicos, y a las medidas profilácticas

que dicten las autoridades.

IX.-Permisos y licencias.

X.-Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación en la suspensión del trabajo.

Del anterior artículo, se desprende que la estructuración del reglamento interior de trabajo responde a la necesidad de los patrones a detallar la conducta que deben observar los trabajadores dentro de la fuente de trabajo que tal conducta es tan concreta de acuerdo a la actividad de la empresa, que no puede comprenderse en su totalidad dentro del contrato colectivo de trabajo. Por lo que se destaca que existe una diferencia esencial entre el contenido del contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo. En tanto que auel norma las condiciones generales de trabajo hervigracia; jornada de labores, salario vacaciones etc.; éste regula el desarrollo de las labores de la empresa o establecimiento, y comprende hora de entrada, lugar, días de limpieza, uso de los asientos o sillas normas para prevenir los riezos de trabajo, protección a las trabajadoras embarazadas, y demás. Dentro de ésta aseveración, me permito citar la ejecutoria de la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice: " Sanciones disciplinarias, reglamento interior de trabajo que las establezca, necesario para que puedan aplicarse las .-La fracción X, del artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo se contrae a establecer uno de los requisitos que deben contener los reglamentos interiores de trabajo, precisamente por lo que mira las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación, por lo que si dicho reglamento no existe, es

obvio que no pudo ocurrir la observancia de sus lineamientos; la facultad que concede ese precepto no puede ser supletoria de una disposición reglamentaria tendiente a establecer medidas disciplinarias, y procedimientos para su imposición, por lo que resulta inadmisibles que la ley laboral deba aplicarse ante la falta de reglamentación interna de la fuente de trabajo".

Séptima Epoca. Quinta Parte: vols. 97-102, p.48. A.D.162/63  
Comisión Federal de Electricidad División Centro Oriente. Unanimidad de 4 votos. 187-192. A.D. 4576/84. Minera San Francisco del Oro S.A. Unanimidad 4 votos. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte Cuarta Sala p.256.

Hasta la fecha se sigue considerando al reglamento interior de trabajo como una necesidad para poder efectuar una mejor ejecución tanto del contrato colectivo de trabajo, como de los contratos ley, dentro de cada empresa o establecimiento, aunque es de señalar, que a la formulación de tales reglamentos de trabajo, éstos se deben sujetar a lo establecidos en aquellos.

Es de señalar, que solo podrá invocarse la violación del reglamento interior de trabajo, cuando éste haya sido debidamente depositado ante la Junta, ya que en caso contrario, no surte efecto alguno en atención a lo dispuesto por el artículo 425 de la ley del trabajo.

De igual forma, para el caso de los trabajadores de los buques cuya relación de trabajo se encuentra establecida en el capítulo III, Título Sexto, referente a Trabajos Especiales, se establece que el reglamento interior de trabajo deberá depositarse ante la

Junta de Conciliación y arbitraje, pero además deberá de registrarse en la Capitanía del Puerto, y cuando existan violaciones a tales reglamentos, éstas deberan ser denunciadas al Inspector del Trabajo, quien iniciará la respectiva averiguación y en caso procedente, la averiguación y denuncia la pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitan del Puerto.

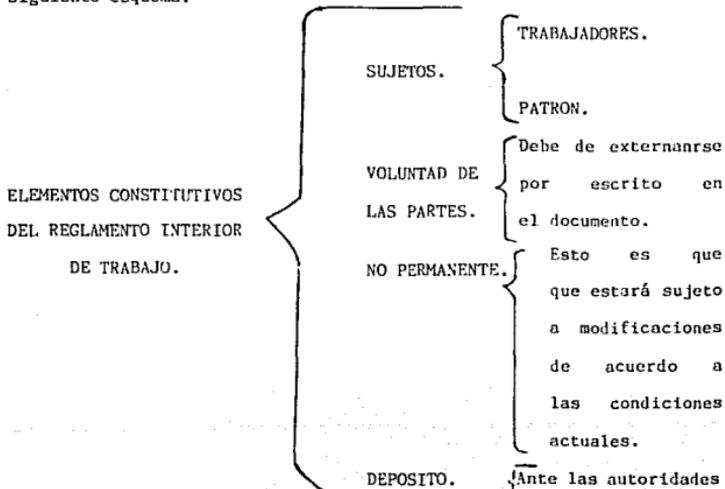
De lo anterior se desprende la necesidad que reviste el depósito del reglamento interior de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, obviamente previa su formulación y aprobación de la comisión formada por los representantes de los trabajadores y del patrón, de acuerdo con el artículo 424 de la tantas veces citada ley del trabajo y con el conocimiento de los trabajadores a quienes se les entregará una copia impresa del mismo, y otra copia se fijará en los lugares visibles de la fuente de trabajo.

Una vez que se haya depositado por cualquiera de las partes dentro de un término de ocho días de su firma, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la que le otorgará un número de expediente, quedando depositado a partir de esa fecha.

v b).- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En primer lugar, tenemos que las partes que intervienen en la formulación del reglamento interior de trabajo son: los trabajadores y el patrón por medio de sus respectivos representantes, así mismo se debe de externar la voluntad de ambos en el establecimiento de las disposiciones que va a regular el reglamento, ya que en lo sucesivo serán de observancia general. Dentro del mismo clausulado, se deberá señalar que tal reglamento podrá sufrir los cambios o modificaciones que de acuerdo a las circunstancias se presenten, los alcances y limitaciones que comprenderá el reglamento, la sanciones que conlleva y, la importancia de su depósito ante la autoridad laboral.

Para los efectos de un mejor enfoque en torno a los elementos constitutivos del reglamento interior de trabajo se señala el siguiente esquema:



para que pueda invocarse su violación por cualquiera de las partes.

Del anterior esquema se desprende que, para considerar la legal formación del reglamento interior de trabajo en cuanto a los elementos que lo constituyen es necesario tomar en cuenta; los sujetos, que son aquellos que intervienen en la formulación de tal reglamento, en virtud de que son los trabajadores y el patrón los inmediatos afectados o beneficiados por los efectos que arroja dentro de la fuente de trabajo ese reglamento; la voluntad de las partes en virtud de que el clausulado que conforma el reglamento interior de trabajo al ser la exteriorización de dicha voluntad, se entiende que no es una imposición unilateral de cualquiera de las partes; no permanente, en virtud de que las condiciones en una fuente de trabajo determinada sufren cambios, lo que trae como consecuencia que también el conjunto de cláusulas que integran el reglamento interior sufran esos cambios; depósito, en virtud de que todo reglamento interior de trabajo debe de depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que tenga efectos contra terceros, esto es que pueda ser invocado en un juicio en cuanto a que el mismo haya sido violado, para tal efecto es aplicable la ejecutoria que sustentan nuestros altos tribunales judiciales que a la letra dice:

REGlamento INTERIOR DE TRABAJO, OBLIGACION DE INVOCARLOS Y EXHIBIRLOS EN EL JUICIO.- Las autoridades no están obligadas a conocerlos ni a aplicarlos, sino es por que las partes lo invoquen y los exhiban durante el juicio o señalen el expediente de la Junta en que se encuentran.

V c).- RELACION ENTRE EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Consideramos que es fundamental la relación que existe entre el reglamento interior y el contrato colectivo de trabajo, aunque en la definición de ambos no se establece exactamente lo mismo, sin embargo el artículo 424, fracción II, indica que para la formación del reglamento interior de trabajo se formulará a través de una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y el patrón, mientras que el artículo 386, establece que el contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, aunque aquí la diferencia se refiere por un lado a trabajadores, y por otro lado a sindicatos de trabajadores, de todas formas ambos documentos surgen del convenio o de la exteriorización de la voluntad de dos partes, llamense trabajadores o patrón.

Así mismo, algunos autores consideran que es el reglamento el que establece en detalle las condiciones en las cuales se va a desarrollar una relación de trabajo dentro de una empresa y que de alguna manera no se contempla dentro del contexto general del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 391 de la ley laboral, señala que el contrato colectivo de trabajo contendrá: fracción II, las empresas o establecimientos que abarque, lo que trae como consecuencia la integración de la comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón con el objeto de producir el reglamento interior de trabajo que deberá ser observado por ambas partes en esas empresas y establecimientos.

Si se entiende que la característica esencial del contrato colectivo de trabajo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la única limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores que prevee el artículo 123 constitucional, y que el artículo 423 de la ley, consecuente con el artículo 101 de la ley de 1931, con los cambios que impusieron los principios fundamentales de la nueva ley, por lo que tal precepto que se integra con diez fracciones, y una final que contiene una disposición general, que autoriza la inclusión de ciertas normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo, lo cual se desprende textualmente de la última fracción del citado artículo 423, misma que esta en armonía con la definición del artículo 422 de dicha ley, y tiene la virtud de señalar con la mayor precisión, las finalidades del reglamento, que se consideran de mucha importancia, esto es, la seguridad de los trabajadores y la regularidad de los mismos, siendo lo anterior uno de los objetivos del contrato colectivo de trabajo.

Es muy común, que al establecer una relación colectiva de trabajo, un patrón con un sindicato de trabajadores, que dicha relación se formule por escrito mediante el contrato colectivo de trabajo, o la sujeción al contrato ley establecido, se conforma la comisión mixta que formulara el reglamento interior de trabajo, aunque la ley no señala que para la formulación del reglamento, sea necesaria

la intervención de un sindicato, ya que únicamente establece que dentro de la comisión mixta se encuentran representantes de los trabajadores y del patrón.

Aunque de lo antes mencionado, no se desprende que exista una similitud plena entre el contrato de trabajo y el reglamento interior de trabajo, que inclusive son distintos, la relación que se denota entre ambos es en razón de que el reglamento interior de trabajo, es el complemento del contrato colectivo de trabajo.

## V d).- EFICACIA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En virtud de las pugnas por la discordancia en el cláusulado que debería de integrar el contrato colectivo de trabajo, obliga a las partes a recorrer términos para su firma, y que el desarrollo de la producción continuaba, la parte patronal se vió obligada a formular el primer reglamento interior de trabajo, mismo que se le denominó REGLAMENTO DE FABRICA, y era el que contenía ciertas condiciones de trabajo fijadas por la empresa, a las cuales los obreros tenían que adherirse o rechazar de plano. Esta situación perdura por cierto tiempo, debido a la posición de poder que ostenta la clase patronal, por lo que se generalizó a medida que se generalizaron también las relaciones colectivas de trabajo, el último reflejo de poder que ejercía el empresario, dada las características del contrato colectivo de trabajo que ya ha quedado señalado en el contenido de las líneas de la presente investigación, en el capítulo respectivo.

La ley de 1931, marca la pauta, misma que es recogida por la de 1970, en el sentido de democratizar el reglamento interior de trabajo estableciendo el principio de tal reglamento, como conjunto de garantías destinadas a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de poder evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos, de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva (Derecho Mexicano del Trabajo II, pág. 493).

La nueva legislación laboral, no obliga a los patrones ni a los trabajadores a integrar el reglamento interior de trabajo, ya que de la Ley Federal del Trabajo sólo se desprende; la definición,

forma y contenido de tal reglamento además de la necesidad de su depósito, lo que ocasiona que en un gran número de empresas y establecimientos no exista uno.

Por su parte los sindicatos no son tan afectos a pugnar por su elaboración, ya que lo consideran como fuente de sanciones para los trabajadores, claro está que éste no es una regla generalizada.

Podemos afirmar que se tiene garantizado el desarrollo armónico de los trabajadores en una empresa o establecimiento, si para la formulación del reglamento interior de trabajo, se cumple con los siguientes requisitos:

1.- Que se formule a través de una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

2.-Que las disposiciones que contiene el reglamento interior de trabajo, no sean contrarias a la ley, contrato colectivo de trabajo o contrato-ley.

3.-Que las disposiciones que contenga el reglamento interior de trabajo sean diversas al orden técnico o administrativo.

4.-Que sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

5.-Que se imprima y sea distribuido a los trabajadores para su conocimiento.

6.-Que además de ser distribuido a los trabajadores se fijen copias del mismo en lugares visibles de la empresa o establecimiento.

7.-Que tanto los trabajadores como el patrón y su personal

lo observen y lo apliquen constantemente imponiendo una costumbre en dicha observancia.

8.-Que se actualice conforme a los cambios que se den dentro de la fuente de trabajo, en relación con la producción y las relaciones colectivas de trabajo.

9.-Que además de no ser contrarias las disposiciones que contenga el reglamento a; la Ley Federal del Trabajo; Contrato Colectivo de trabajo o; Contrato-ley, y que ni tampoco implique señalamientos mínimos a los establecidos.

10.-Que se concientice a todo el personal de la importancia del mismo, mediante constantes pláticas y carteles alusivos a dicha reglamentación.

## CONCLUSIONES :

- 1.- El objeto de todo reglamento, es el de regular de una manera más precisa que se requiera, la forma de cumplir con los objetivos concretos de un precepto legal de que se trata.
- 2.- El reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.
- 3.- La característica de democrático que reviste el reglamento interior de trabajo, reside esencialmente en que sus formulación se materializa a través de una comisión mixta compuesta por representantes de los trabajadores como del patrón.
- 4.- Las disposiciones que señala todo reglamento interior de trabajo, son en detalle lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo y/o contrato ley.
- 5.- El reglamento interior de trabajo, reviste únicamente disposiciones de carácter local.
- 6.- El reglamento interior de trabajo, surge como una necesidad unilateral de los patrones, pero en su evolución se convierte en una legislación democrática.
- 7.- Para ser aplicado el reglamento interior de trabajo o para invocar se su violación deberá ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con anterioridad al hecho, sin embargo, su depósito posterior al término legal, no afecta su validez.
- 8.- Todo reglamento debe ser flexible y adaptable a los cambios que se sucedan en la economía del país, tecnología y evolución, de la fuente de trabajo determinada.

9.- Subsiste en todo momento el derecho de las partes de la producción para solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento interior de trabajo, o en su caso se revisen las disposiciones que en su momento podrían ser contrarias a la ley, al contrato colectivo de trabajo, contrato ley o demás normas de trabajo.

10.- Los enunciados que componen el reglamento interior de trabajo son los siguientes: a).- Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento; b).- Normas relacionadas con las jornadas; c).- Principios relacionados con los salarios; d).- La ley de la silla; e).- Protección a las madres y a los niños contra las labores insalubres y peligrosas; f).- Medidas de previsión social, y; g).- Permisos y licencias.

11.- El reglamento interior de trabajo es completamente diferente con las disposiciones que establecen una serie de instructivos, normas técnicas o manuales de las labores de las empresas o establecimientos, además de ser ajeno, siendo revisable e inclusive nula la disposición que así lo considere.

12.- Aunque no exista sindicato en una empresa o establecimiento es factible la elaboración del reglamento interior de trabajo por lo consiguiente no es necesaria la existencia de un contrato colectivo de trabajo.

13.- Es relativa la influencia del contrato colectivo de trabajo en la elaboración del reglamento interior de trabajo, sin embargo no es lo mismo hablar del reglamento interior de trabajo del "taller de manufacturas de alambre del Sr. Hector Santiago Cruz", al reglamento interior de trabajo del Sindicato Unico de Trabajadores Electricis-

tas de la República Mexicana.

14.- En la observancia del reglamento interior de trabajo, debe de estarse a lo previsto por las normas laborales que son de orden público, por lo que la renuncia de los derechos de los trabajadores que de ellas emanen no producirán ningún efecto legal.

15.- La relatividad de la influencia del contrato colectivo de trabajo en el reglamento interior de trabajo, consiste en la innovación y transformación del clausulado, a medida en que se dan las constantes revisiones del contrato colectivo de trabajo.

16.- La influencia del contrato colectivo de trabajo en la elaboración del reglamento interior de trabajo no es total, en virtud de que éste puede elaborarse sin la existencia de aquel.

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

- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. De la Cueva Mario, Ed. Porrúa  
1986.
- EL ARTICULO 123 Y SU PROYECCION EN LATINOAMERICA. Cavazos Flores  
Baltazar. Ed. Jus S.A.
- DERECHO ROMANO. Margadant Guillermo. Ed. Esfinge S.A.
- EL CONTRATO Y EL ESTADO. Kelsen Hans. Ed. Nacional.
- APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL. Cervantes Campos  
Pedro. Ed. Instituto Nacional de Estudios de Trabajo. Méx. 1981.
- FORMULARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Climent Beltran Juan. Ed. Esfinge.
- MANUAL DEL DERECHO DE TRABAJO. Gerrero Euquerio. Ed. Porrúa.
- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Cottachalk y Bermudes. Ed. Cárdenas  
y Distribuidores.
- CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO II Cottachalk y Bermudes .Ed. Cárdenas  
y Distribuidores.
- DERECHO DEL TRABAJO. Del Buen Nestor. Ed. Porrúa.
- DERECHO SINDICAL MEXICANO, LAS INSTITUCIONES QUE LO GENERAN. Ramos  
Eusebio. Ed. Cárdenas Editores y Distribuidores.
- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Morales Tena Rafaél. Ed. Trillas.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Climent Beltrán  
Juan. Ed. Esfinge.