



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

LA IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES
LABORALES EN LAS ORGANIZACIONES

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N :
HECTOR LEYVA ARCOS

L.A.E. Francisco Alberto Valles Muñoz

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1993



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

	P&g.
INTRODUCCION	
1. Derecho Laboral	1
1.1. Origen	1
1.2. Contenido	7
1.3. Objetivos	8
1.4. Naturaleza	11
1.5. Propiedades	14
1.6. Relación del Derecho Laboral con otros tipos del Derecho.	16
1.7. Interpretación	17
2. Sujetos del Derecho Laboral	20
2.1. Conceptos	20
2.1.1. Trabajador	20
2.1.2. Patrón	21
2.1.3. Empresa	22
3. Contrato laboral y relación laboral	23
3.1. Concepto de relación y de contratos laborales	23
3.2. Relaciones Laborales individuales	29
3.2.1. Concepto y duración	29
3.2.2. Requisito de existencia del contrato individual de trabajo	30
3.2.3. Suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral individual	35
3.3. Relaciones laborales colectivas	39
3.3.1. Efectos del pacto para la estabilidad y el creci- miento económico y el Tratado de Libre Comercio...	39
3.3.2. Coaliciones	41
3.3.3. Contrato colectivo de trabajo o convenio sindical.	43

3.3.4 Contrato-ley	49
3.3.4.1. Contenido	51
3.3.5 Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo	55
4. Los conflictos laborales	58
4.1 Concepto	58
4.2 Tipos	61
4.3 Procedimiento para la solución de conflictos laborales.	62
4.4 La legislación laboral y su importancia en la empresa..	66
Bibliografía	69

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

Uno de los aspectos más relevantes del Derecho del Trabajo - lo constituye el de la relación laboral, ya que por una parte, se -- asocia a la problemática del sistema jurídico, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación laboral en las distintas categorías jurídicas y por otra parte, se vincula a -- los problemas sociales, cuando se constata que la relación laboral - tiene su origen en el Derecho Civil, es por eso que el presente trabajo pretende analizar el nacimiento, integración, desarrollo y ex-- tinción de la relación laboral, así como las actuaciones que le die-- ron origen, ya sea la ley, los contratos colectivos, los contratos-- ley o contratos colectivos de carácter obligatorio. Su estudio per-- mitirá entender perfectamente el concepto mismo de relación laboral, se analizará su explicación contractual, de vigencia limitada y se - tratará de asociar a casos específicos del contrato de trabajo.

Este trabajo es por fuerza esquemático, aunque se intentará - poner al descubierto los elementos estructurales de la relación labo-- ral, es decir, lo esencial de la relación de trabajo.

Esta investigación consta de cuatro partes, en la primera se-- analizará el concepto de derecho laboral, determinando: origen, con-- tenido, objetivos, naturaleza, propiedades y áreas afines; en la se-- gunda, a los sujetos del derecho laboral; en la tercera, a los con-- ceptos de relación y contratos laborales individuales y colectivos - considerando también el Pacto para la estabilidad y crecimiento eco-- nómico, así como al Tratado de Libre Comercio, ya que impactan de ma-- nera importante las relaciones laborales colectivas; y en la cuarta- y última parte, a los conflictos laborales.

1. DERECHO LABORAL.

1.1 ORIGEN

El surgimiento del Derecho Laboral tuvo como origen indiscutible el abuso del hombre por el hombre. La explotación del fuerte sobre el débil, y el desprecio inhumano del rico hacia el pobre. De allí que se haya afirmado que la historia del Derecho Laboral es la historia del hombre que busca perfeccionamiento, libertad y protección.

El origen del Derecho Laboral se localiza en la antigüedad, ya -- que en la esclavitud era prácticamente imposible sacar a los débiles-- del desamparo jurídico en que se hallaban. La presencia del hombre-co-- sa fue un obstáculo para el surgimiento del Derecho Laboral, derecho-- que consagra la libertad de la persona que labora.

Fue en Inglaterra, con la Revolución Cartista de 1842, cuando --- efectivamente surge el Derecho Laboral.

La primera máquina de tejer de Hargreaves en 1764 provocó un ma-- lestar profundo entre los trabajadores manuales, debido al despla-- zamiento causado por dicho invento, propiciando su unión para defender-- se de las injusticias del nuevo capitalismo maquinista.

Con el reconocimiento del derecho de asociación de los trabajado-- res por parte del Parlamento Inglés, surgen los sindicatos o trade -- unions en 1824, que más tarde exigieron una legislación obrera, que - pusiera fin a los abusos de que era objeto la clase trabajadora.

El ejemplo de Inglaterra pronto se extendió por toda Europa, espe

cialmente en Alemania y Francia, pero no fue sino hasta 1884 cuando se reconoció el derecho de asociación de los trabajadores franceses, al conseguir una legislación laboral.

En Alemania, con Bismark se sientan las bases del Derecho Laboral, creando en 1890 un organismo encargado de los conflictos laborales.

Con el Tratado de Versalles, el Derecho Laboral se sale del marco nacional, prescribiendo normas de observancia internacional en beneficio de la clase trabajadora.

La idea del Derecho Laboral fue haciéndose una realidad. Su contenido substancialmente humano y su carácter extremadamente dinámico abría, para la clase trabajadora, horizontes sin límite que se apoyaban en principios jurídicos firmes. Lo único que le faltaba era precisar metodológicamente sus alcances y naturaleza.

El trabajo de precisar sus objetivos y desenmarañar el contenido del Derecho Laboral, no fue sencillo.

El contenido del Derecho Laboral debe buscarse en sus características especiales y en una actitud justa y equilibrada.

En México, la historia del Derecho Laboral se encuentra reflejada en el artículo 123 de la Constitución de 1917, que es, según se ha dicho, ley fundamental, norma de normas, de donde se deriva la legislación laboral.

Este artículo recogió todos los ideales, aspiraciones y necesi

dades de la clase trabajadora, que con anterioridad a 1917 habían -- sido preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional, basada en un sistema de legalidad.

Las llamadas Leyes de Indias son el punto de partida de nueva legislación laboral, al establecer disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, etc.

En 1857, el Constituyente, confundiendo los problemas de la libertad de industria e intervencionismo de estado, frenó la constitucionalización del Derecho Laboral.

Empero lo anterior, y a pesar del respeto al principio de la libertad individual de trabajo, se hizo necesario legislar en materia de accidentes, y así fue como en 1904 en el Estado de México, -- Don José Vicente Villada, basado en la legislación del Rey de Bélgica, Leopoldo II, publicó la primera ley, que según el maestro De la Cueva, estipulaba en su artículo tercero que: "cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados ... sufran -- éstos de algún accidente de trabajo que les cause la muerte, lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación en -- que presten sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio -- del salario que deba cubrirse, una cantidad como indemnización."

Más tarde, las leyes de Manuel Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga, se aplicaron no sólo a los riesgos profesionales, sino que incluyeron también disposiciones concernientes al descanso obligatorio a la protección del salario, a la jornada laboral y a la protección social.

Finalmente en 1914, Cándido Aguilar en Veracruz, emitió una -- ley que fue criticada por los cambios que incluía y que garantizaba en forma efectiva los derechos de la clase trabajadora. Esta ley, -- junto con la de Agustín Millán, garantizó en definitiva el derecho de asociación de los trabajadores, constituyendo en gran parte a que nuestro Derecho Laboral, se considerara como una ciencia jurídica di ferente del Derecho Civil.

En 1915 Rafael Zubarán elabora un proyecto de ley sobre contra to de trabajo y el mismo año el General Alvarado expide una ley labo ral que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán. Con esta ley se consiguió dar al Derecho Laboral un pro pósito real, el de elevar el nivel de vida de los trabajadores.

De acuerdo con la idea del maestro De la Cueva, la legislación laboral del General Alvarado, fue la tentativa más completa de refo rma integral del Estado Mexicano, que sirvió de referencia inmediata a los constituyentes de 1917.

La redacción del artículo 123 constitucional, se debe en gran medida a José Natividad Macías, Pastor Rovaix y a Rafael de los Ríos.

Las propuestas hechas al constituyente para que se considera-- ran los principios fundamentales del Derecho Laboral se apoyaban en el afán de reivindicación de la dignidad de la persona humana, a tra vés de la implantación de condiciones de trabajo más justas.

Todos estos principios de justicia laboral fueron incluidos en el artículo 123 constitucional.

La historia del Derecho Laboral en México, se puede dividir en las siguientes etapas:

- De 1917 a 1931. Existencia de leyes estatales con diversas normas;
- De 1931 a 1962. Federalización de leyes locales y nacimiento de la Ley Federal del Trabajo, en que se efectuaron enmiendas fundamentales al artículo 123 constitucional;
- De 1962 a 1968. Presentación de la iniciativa de la Ley actual;
- De 1970 a 1980. Vigencia de la Ley actual; y
- De 1980 a nuestros días. Reforma procesal de dicha Ley.

Del 5 de febrero de 1917, fecha en que entró en vigor la constitución político-social de los Estados Unidos Mexicanos, a la fecha, el artículo 123 ha sufrido 27 reformas y adiciones, a saber:

<u>Enmienda</u>	<u>Fecha de publicación :</u>
<u>Apartado A :</u>	
Primer párrafo	6 de septiembre de 1929
Fracción XXIX	6 de septiembre de 1929
Fracción IX	4 de noviembre de 1933
Fracción XXXI (adición)	18 de noviembre de 1942
Primer párrafo*	5 de diciembre de 1960
Fracción II	21 de noviembre de 1962
Fracción III	21 de noviembre de 1962

Fracción IX	21 de noviembre de 1962
Fracción XXI	21 de noviembre de 1962
Fracción XXII	21 de noviembre de 1962
Fracción XXXI	21 de noviembre de 1962
Fracción II*	31 de diciembre de 1974
Fracción V	31 de diciembre de 1974
Fracción XI	31 de diciembre de 1974
Fracción XV	31 de diciembre de 1974
Fracción XXV (adición)	31 de diciembre de 1974
Fracción XXIX*	31 de diciembre de 1974
Fracción XXXI*	6 de febrero de 1975
Fracción XIII	9 de enero de 1978
Fracción XXXI (adición)	19 de diciembre de 1978.

Apartado B :

Apartado B (adición)	5 de diciembre de 1970
Fracción XII (adición)	7 de noviembre de 1972
Fracción XI, inciso f) (reforma y adición)	10 de noviembre de 1972
Fracción IV, 2º párrafo	27 de noviembre de 1972
Fracción VIII (adición)	31 de diciembre de 1974
Fracción XI, inciso c)*	31 de diciembre de 1974.

* Texto reformado por segunda ocasión.

Más tarde, se realizaron enmiendas constitucionales para poder introducir en la carta magna, a la capacitación y al adiestramiento, y para elevar al rango constitucional el deber de proporcionar trabajo al que carece de él.

Las modificaciones a este artículo están en pleno auge. Se esperan muchas más, a pesar de que es en teoría una constitución rígida, en contraste con la americana, que es flexible y que casi nunca se enmienda.

A falta de disposición expresa, a las relaciones de los trabajadores de los estados y municipios, se les debe aplicar el inciso - A) del 123 constitucional.

1.2 CONTENIDO

El desarrollo del Derecho Laboral tiene su ámbito general en el análisis de las doctrinas sociales que conllevan a concretar su esencia. Para conocer el verdadero contenido del Derecho Laboral, es necesario estudiar al socialismo en sus diferentes aspectos, al intervencionismo de Estado y al individualismo económico.

La exaltación del hombre económico, separado de nexos sociales y naturales, fue el tema principal del liberalismo, que otorgaba al Estado la función de policía. La independencia de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de la oferta y la demanda conducen inevitablemente a la elección natural del poderoso y a la separación del débil.

El principio de la autonomía de la voluntad, que contemplaba el Derecho Civil, sujetaba al trabajador para que éste aceptara las condiciones laborales o bien no comía, de allí que la acción laboral más que una acción jurídica era una acción contra el estómago. Es aquí cuando adquiere vigencia el concepto de que entre el poderoso y el débil, la libertad esclaviza y la ley libera, aunque el abuso en-

la libertad puede conducir a la inmoralidad.

Ante el Socialismo, aparecen el Materialismo histórico y la Dialéctica, que afirman que la única solución a la indigencia y a la desmoralización de la clase trabajadora, es arrebatarse a la clase patronal las "ventajas".

El auténtico Marxismo tiene la virtud de haber ayudado a probar el abuso del Liberalismo económico, aunque su mal radica en el continuo devenir, ya que no sigue operando, porque el Estado Socialista correría el mismo fin que el Capitalismo. El Marxismo al quedarse detenido origina el principio de su propia decadencia.

Por último el Intervencionismo de Estado también contribuyó en la elaboración del contenido del Derecho Laboral, ya que la intervención del Estado en los fenómenos de la producción o de la distribución de los bienes era necesaria.

De la Cueva dice que no debe haber ni Liberalismo, ni Colectivismo, que el Estado debe intervenir para estimular la iniciativa individual y mantenerla en un límite adecuado y lógico.

Enriquecido por las diferentes doctrinas, el Derecho Laboral obtuvo una apariencia propia y diferente de las demás ramas del Derecho, la que lo define como una ciencia jurídica autónoma, defensora de los intereses de los trabajadores y de la sociedad en general.

1.3 OBJETIVOS.

El Derecho Laboral surgió ante la necesidad impostergable de-

asegurar a los trabajadores una vida decorosa. Su objetivo es el proporcionar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, salarios equitativos, horarios humanitarios y descansos y vacaciones que permitan un desarrollo adecuado del individuo.

En un inicio, cuando el Derecho Civil se apoyaba en la autonomía de la voluntad, en las relaciones laborales dominaba la ley -- del más fuerte, el poderoso obtenía todo, pues el pobre o aceptaba lo que se le proponía o quedaba despedido.

El Derecho Laboral nació como un derecho de protección de clase o de facción de los trabajadores. Su objetivo estriba en reivindicar para el trabajador derechos intrínsecos del ser humano.

El derecho al trabajo es una garantía individual de todo ser humano. El hombre, como ser, requiere de dicha seguridad para realizar su misión, así como también de una cantidad de garantías en su trabajo.

El Derecho Laboral es el que proporciona esa serie de garantías.

En cuanto a los objetivos del Derecho Laboral, Cabanellas dice que como el Derecho Laboral es producto de diversas causas, unas de naturaleza estrictamente material y otras económico-jurídicas en las que intervienen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos, las discrepancias de opinión sobre el objeto del Derecho Laboral crean rivalidades evidentemente imposibles de eludir.

La generalidad de los expertos se dividen, en cuanto a los objetivos del Derecho Laboral, en dos vertientes: una que dice que subjetivo es normativo y otra que defiende al trabajo y a los trabajadores. Sin embargo, los objetivos del Derecho Laboral son diversos y variados, ya que van desde la defensa del trabajador, como la parte desprotegida en la relación laboral, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que proporcionan todas las organizaciones.

Varios especialistas proponen la siguiente clasificación:

- Objetivo natural primario: defensa de la persona que trabaja.
- Objetivo natural de carácter personal: reglamentación de -- condiciones laborales de acuerdo con las necesidades y anhelos de -- los trabajadores; y
- Objetivo natural de carácter común: disposición equilibrada de intereses que convengan en cada organización particularmente considerada.

En efecto, el objetivo natural primario del Derecho Laboral, - considerado desde el punto de vista particular o colectivo, es invariablemente, en última instancia, la protección del individuo que labora. No obstante, dicha protección es muy genérica e indeterminada, de allí que sea necesario entender sus objetivos naturales inmediatos, a saber:

- El objetivo natural individual tiene como propósito regular-armónicamente las condiciones laborales de un individuo vinculado a - otro por una relación laboral.

- El objetivo natural de carácter colectivo no se limita a -- proteger unilateralmente a alguna de las partes involucradas en el - contrato de trabajo, sino que trata de encontrar una adecuada armonía de los factores de la producción.

En toda organización existen intereses no sólo diferentes, si no completamente contradictorios, ya que el trabajador buscará siempre ganar más y trabajar menos; el empresario requerirá mayores beneficios por su capital y el consumidor exigirá una producción abundante, pero variada y de buena calidad.

Todo ésto, justo y extremadamente humano, requiere del Derecho Laboral para que exista armonía, lográndose a través de los contratos colectivos.

En conclusión, se puede afirmar que el objetivo del Derecho Laboral no es exclusivamente la protección del trabajador que presta sus servicios, sino conseguir la paz social a través de una comprensión armónica de los factores de la producción.

1.4 NATURALEZA.

Como el Derecho Laboral es una ciencia jurídica independiente que tiene una doctrina homogénea y un sistema propio, que le permite adoptar métodos específicos para el conocimiento de la verdad, es necesario saber a qué rama del Derecho pertenece.

Litela, Almosny, Pérez Leñero y Lazcano la clasifican en el Derecho Privado; Gallart Folch y Castorena en el Público, y Castán-Tobeñas, Cesarino Junior y Radbruch en un tercer género.

Castorena, estima que el Derecho Laboral pertenece al Derecho Público, ya que su aplicación la ordena el Estado.

Almosny, por el contrario, afirma que el Derecho Laboral por su naturaleza, pertenece al Derecho Privado.

A Radbruch se le atribuye la teoría de un tercer género que se apoya en el Derecho Social, y que mina la división inflexible del Derecho Público y Privado, del Derecho Civil y Administrativo, y del Contrato y la Ley, originando el nacimiento del derecho económico -- del trabajador.

En el mismo sentido se manifiesta Castán Tobeñas al decir que el Derecho Laboral está unido al Derecho Público y Privado, creando un tercer grupo intermediario entre el Derecho Individual y el del Gobierno.

Sinzheimer afirma que el Derecho Laboral es un derecho inseparable que contiene disposiciones de Derecho Público y Privado, que no pueden desligarse por estar íntimamente unidas.

Pérez Botija estima que no puede existir categoría diferente a las dos tradicionales y que el Derecho Laboral no tiene una naturaleza jurídica especial, por lo que debe utilizarse la regla de interpretación jurídica llamada de analogía, que proporciona una solución bastante aceptable cuando se precisan semejanzas o discordancias, ya que en realidad el Derecho Laboral tiene las mismas características del Derecho Público y Privado.

Como es sabido, el Derecho Laboral tiene su origen en el Dere

cho Civil, y por largo tiempo el contrato de trabajo se reguló por la autonomía de la voluntad y estuvo sujeto a las disposiciones del Derecho común.

Con el transcurso de los años, y al tener independencia jurídica, el Derecho Civil que lo regulaba, se utilizó solamente como su pletorio. El poder de difusión del Derecho Laboral y la intervención gubernamental en cuanto a su aplicación y observancia, provocaron -- que esta nueva rama del Derecho penetrara en el Derecho Público. De allí que el Derecho Laboral utilice las normas del Derecho Público y Privado.

El desarrollo del Derecho Laboral ha continuado apoyándose en los conceptos de Duguit, y se ha llegado a pensar que el Derecho Laboral es en realidad diferente Derecho Social.

Gurvitch y Gierke afirman que el Derecho Social es un derecho de unión o de integración, diferente del Derecho Privado, en donde existen relaciones de coordinación y subordinación. Muchos de sus seguidores piensan que dichos conceptos entran en el campo laboral. No obstante que Krotoschin considera que el Derecho Social tiene un campo de acción más grande. Su coincidencia con el Derecho Laboral no es determinante, sino circunstancial, de allí que no se juzgue -- pertinente su comparación.

El Derecho Laboral es como otro Derecho, extremadamente social, aunque no implica pérdida de independencia y calificación. El Derecho Laboral, siendo social, mantiene sus cualidades inherentes, que hace de él un derecho extraordinario, que pretende alcanzar el equilibrio y la armonía de fuerzas, no sólo sociales sino también económicas, -

que con el capital y trabajo deberán unirse en beneficio de la sociedad.

1.5 PROPIEDADES.

Cuando se habla de las propiedades del Derecho Laboral, se dice que es un derecho sin terminar, defensor del proletariado clasista y de privilegio.

De la Cueva afirma que el Derecho Laboral no se ha concluido ya que cuando alcance su fin, nacerá una nueva protección para el individuo. Si el Derecho Laboral instituyera límites, sería anticuado y superado por las necesidades del individuo y de la colectividad, - de allí que sea siempre considerado como un derecho inconcluso y de continuo cambio.

También al Derecho Laboral se le ha caracterizado como clasista y típicamente protector de la clase trabajadora. Si bien es cierto que apareció como un derecho de combate y de partido, actualmente tiende a convertirse en un derecho para que armonice al capital y al trabajo.

Así la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 y 134 impone obligaciones a patrones y trabajadores. De allí que un Derecho Laboral moderno rebase el principio de la lucha de clases y establezca armonía entre las partes.

Krotoschin afirma que el Derecho Laboral no es un derecho de clases, sino de superestructura, encaminado a rebasar la lucha de -- clases.

El Derecho Laboral se apoya en tres principios fundamentales-
a saber:

- Respeto mutuo.

Irremediabilmente, cuando exista respeto mutuo entre trabaja-
dores y patrones, se habrá dado un gran paso en el desarrollo del De-
recho Laboral. El simple respeto mutuo no basta, ya que si cualquier
parte no lo hace por motu proprio la contraparte puede demandar su ob-
servancia a través de la autoridad respectiva.

- Entendimiento mutuo de necesidades.

Cuando los patrones y trabajadores entiendan los problemas de
unos y otros, se abrirá una nueva etapa en el desarrollo de un Dere-
cho Laboral más humano y justo.

- Coordinación sistemática de esfuerzos.

EL respeto mutuo de derechos y el entendimiento recíproco de-
necesidades sin una coordinación sistemática de esfuerzos, harían --
del Derecho Laboral una ciencia falsa. La técnica se impone como al-
go necesario. Sin ella, el trabajo se vuelve estéril y el capital --
inútil.

En conclusión, los principios antes mencionados, los consagra
el artículo 2º de la Ley Laboral vigente que establece que las nor-
mas de trabajo deben alcanzar el equilibrio y la justicia social en-
las relaciones obrero patronales.

1.6 RELACION DEL DERECHO LABORAL CON OTROS TIPOS DEL DERECHO.

El hecho de que el Derecho Laboral sea una ciencia jurídica - independiente, con características propias, no significa que no tenga contacto con otros tipos de Derecho. El Derecho Civil se continúa aplicando a todos aquellos casos a los que no se refiere el Derecho-Laboral, de allí que su aplicación sea supletoria.

Con el Derecho Constitucional, el Derecho Laboral mantiene -- un muy estrecho contacto, ya que define la comunidad o estado inte-- grado por trabajadores o fundado sobre el trabajo. De éste, el Dere-- cho Laboral obtiene la seguridad máxima de su observancia, pues las-- Constituciones regulan los principios básicos del Derecho Laboral, - como derecho de huelga, derecho al trabajo, libertad sindical, etc.

También tiene relación con el Derecho Administrativo, ya que-- el régimen de trabajo y su fiel cumplimiento se encuentran bajo el - control de la administración pública.

Con el Derecho Penal, también hay contacto. Los delitos la-- borales también se tipifican en huelgas, paros ilícitos, ataques a - la libertad de trabajo, etc.

El derecho de gentes repercute constantemente en el Derecho - Laboral, al realizar por cuenta de la O.I.T., acuerdos de carácter - general. El Derecho Internacional privado interviene en cuanto a la-- regulación de convenios efectuados por nacionales para trabajos que-- se realizan fuera del país o por extranjeros que trabajen en el mismo.

Con el Derecho Comercial existen, inclusive, puntos de conti--

na invasión. Las formas jurídicas de corredores de comercio o comisionistas, están siendo englobadas por el Derecho Laboral que conceptúa al trabajador como un individuo que presta a otro un servicio, -presumiendo la existencia de una relación de trabajo.

Con el Derecho Procesal también hay puntos de unión. Los preceptos y normas que conducen el Derecho Procesal General, se aplican supletoriamente al Derecho Procesal del Trabajo.

Con la economía, porque el problema laboral se relaciona por igual al Derecho y a la Economía.

La moral, por su parte, interviene cada vez más en las relaciones laborales, ya que no se puede seguir considerando el trabajo del ser humano como una mercadería. El asalariado no solo tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, sino a su desarrollo psíquico.

Con la medicina, se ampara al asalariado, contra daños, lesiones o enfermedades.

En conclusión, el Derecho Laboral no puede subsistir apartado de otras ciencias.

1.7 INTERPRETACION.

En el Derecho Laboral, las normas de la hermenéutica determinan el principio general de que en caso de duda, debe resolverse --siempre en favor del asalariado, pero con algunas excepciones: cuando la duda sea sobre asuntos de naturaleza administrativa o de dirección, se debe resolver en favor del patrón. De este modo no se le re-

gatea al asalariado ninguno de sus derechos y al empresario se le --
confirma su facultad de decidir, guiar y administrar su organización.
Sin embargo, el principio de analogía tiene gran valor en el Derecho
Laboral, ya que leyes, doctrinas o jurisprudencia de otros países --
pueden utilizarse para interpretar convenientemente algunas normas.

La buena fe debe tomarse en cuenta para interpretar alguna --
disposición de naturaleza laboral.

Riva Sanseverino estima que la interpretación de la Ley no --
debe proteger a ninguna de las partes en controversia, sino al inte-
rés general.

Mario de la Cueva considera que los antiguos procedimientos -
de interpretación de la Ley, ya no tienen aplicación en el Derecho -
Laboral.

En resumen, las normas de interpretación del Derecho Laboral-
tienen su fundamento en todos los principios antes citados.

El artículo 18 de nuestra legislación laboral afirma que en-
la interpretación de reglas laborales se tomarán en cuenta sus propó-
sitos y que en caso de duda, predominará la más propicia para el asa-
lariado.

En síntesis, se puede sostener que el Derecho Laboral nació -
como una ciencia indiscutiblemente defensora de la clase trabajadora,
que se ha modificado para coordinar y equilibrar los derechos e inte-
reses del capital y el trabajo. Su naturaleza protectora no se ha --
perdido completamente, ya que siempre deberá ir en favor del proleta

riado, derechos que sólo serán rebasados por la rutina, jurisprudencia, o por el contrato colectivo o ley. Sin embargo, el Derecho Laboral ya no es un derecho de partido, sin su objetivo consiste en coordinar los factores de la producción.

2. SUJETOS DEL DERECHO LABORAL.

2.1 CONCEPTOS.

2.1.1. TRABAJADOR.

Para Trueba Urbina, toda persona física es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es "quien pertenece a la clase trabajadora".

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, dice:- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta norma, se entiende por trabajo toda actividad humana, mental o material, independientemente del nivel de formación técnica solicitada por cada tarea u ocupación.

El vocablo empleado es igual para los efectos de la Ley Laboral al de trabajador.

Con la Ley actual el trabajador es de planta desde el momento en que comienza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición manifiesta de lo contrario.

Trabajador transitorio es el que reemplaza a otro por un tiempo definido. Trabajador de temporada es aquél que presta sus servicios por periodos, teniendo los mismos derechos que un trabajador de planta. A los policías no se les considera como trabajadores, en virtud de su nombramiento. Los administradores son trabajadores cuando no forman parte integrante de la organización y no están sujetos a -

los resultados económicos de la misma.

2.1.2. PATRON.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, el patrón es la persona física o moral que emplea los servicios de uno o de varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo convenido o a la rutina, emplea los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será --- también de éstos.

Krotoschin indica que "patrón es la persona física o moral que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o -- para cuyos fines éstos presten servicios."

Para Alonso García, el patrón "es toda persona moral o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, ha--- ciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."

Ultimamente el vocablo patrón se ha tratado de sustituir por - el de empleador, sin que haya prosperado mucho tal tendencia.

Sánchez Alvarado dice que "patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos tipos en forma dependiente." Esta definición no es adecuada, ya que al manifestar que los servicios pueden ser de los -- dos tipos, se está estimando que los mismos pueden ser únicamente intelectuales o materiales, lo que no es factible, ya que por más mate-

rial que sea un servicio, siempre tiene algo de intelectualidad.

2.1.3. EMPRESA.

Definiciones de empresa se han elaborado muchas, que van desde la tradicional que la concibe como una unidad económica social -- hasta la de Proudhon, que la considera como un nido de víboras, en donde concurren intereses opuestos y contradictorios.

Se puede asegurar que empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde hay multitud de intereses que, siendo en esencia contradictorios, deben ser coordinados para alcanzar un rendimiento apropiado.

En la misma converge el interés del asalariado, de ganar más y trabajar menos con el del empresario que quiere obtener mayores beneficios por su labor de dirección y por el riesgo de su capital invertido.

El artículo 16° de la Ley de la materia, indica que empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y que establecimiento, es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

De Buen Lozano manifiesta que el concepto de empresa es esencialmente variable y suele asociarse a la idea de lucro, afirmando que la organización y dirección no valen por sí mismas, ya que deben vincularse a la realización de un fin común y a todos los demás elementos objetivos.

3. CONTRATO LABORAL Y RELACION LABORAL.

3.1 CONCEPTO DE RELACION Y DE CONTRATOS LABORALES.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo considera que se entiende por relación laboral, la prestación de un trabajo personal-subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. También dice que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquél en virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Termina dicho artículo manifestando que la prestación de un servicio y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La relación laboral se inicia en el momento en que se comienza a prestar el servicio; en cambio, el contrato laboral se materializa por el simple acuerdo de voluntades. Puede darse el caso de que haya un contrato laboral sin relación laboral, esto sucede si se celebra un contrato y se conviene que el servicio se prestará después. Por el contrario, una relación laboral hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se supone la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre responsabilidad del patrón.

Despotin apoya la teoría de la incorporación según la cual el contrato laboral no es indispensable para que exista relación laboral y afirma que en el futuro llegará un momento en que sea completamente innecesaria la celebración del mismo.

El contrato laboral ha pasado por muchos obstáculos antes de-

desligarse de los contratos civiles.

Por mucho tiempo el contrato laboral se consideró como un contrato de arrendamiento, ya que se afirmaba que así como se podía alquilar un inmueble, a cambio de una cantidad, también se podían alquilar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Esta forma de apreciación fue desvirtuada por Phillipe Lotmar en Alemania, al afirmar que no era posible hacer esa comparación, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento había que restituirse el bien alquilado y al término del contrato laboral no era posible que se restituyera la energía empleada.

Cuando se pensaba que el contrato laboral iba a tener vida -- propia, Carnelutti manifestó en Italia, que el contrato laboral era como un contrato de compraventa, y para evitar el problema de la restitución del bien al término del contrato, argumentó que era posible adquirir la energía humana como la energía eléctrica, ya que no se compra a la persona humana, sino simplemente se adquiere su energía, del mismo modo que no se compran las máquinas que producen la energía eléctrica, sino simplemente sus efectos; con esto, el contrato laboral quedó dentro del contrato de compraventa por mucho tiempo. Sin embargo, con los años el contrato laboral se llegó a desligar del contrato de compraventa, debido a que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra desaparece la relación entre las partes; en cambio el contrato laboral es por necesidad de tracto sucesivo y sus efectos empiezan a manifestarse, precisamente en el momento en que se celebra.

Chatelain y Valverde manifestaron que el contrato laboral -- equivalía al contrato de sociedad, ya que como en éste había socios-capitalistas e industriales, lo mismo ocurría con el contrato laboral donde los empresarios eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales. La objeción al respecto era que, en el contrato de sociedad siempre había una persona moral distinta a la de los socios, lo que no sucede en el contrato laboral. De allí que el contrato laboral dejará de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionará en su forma más simplista hacia un contrato individual verbal.

Mario de la Cueva define a la relación laboral como la situación jurídica objetiva que se manifiesta entre un trabajador y un empresario por la prestación de un servicio subordinado, cualquiera -- que sea la acción o motivo que lo origine, en virtud del cual se --- aplican al trabajador normas integradas por principios e instituciones del Derecho Social, de la Ley del Trabajo, de convenios internacionales, de contratos colectivos y contratos-ley y de disposiciones supletorias.

De la definición anterior se deriva lo siguiente:

- El hecho real de la relación en la prestación de un servicio subordinado.

- La prestación laboral al iniciarse, proviene de la acción o motivo que le dio origen, provocando por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, ésta es una --- fuerza productora de beneficios para el trabajador;

- La prestación laboral tiene como propósito la aplicación del Derecho Laboral, ya que se trata de una disposición imperativa - cuya vigencia y efectividad no dependen sólo de la voluntad del trabajador y del empresario, sino del trabajo subordinado;

- La prestación laboral produce una situación objetiva inexistente antes, a la que se le da el nombre de relación laboral;

- La prestación laboral proviene de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se manifiestan provienen definitivamente de la Ley y de los contratos colectivos.

- El acuerdo de voluntades no es un requisito sine qua non para la existencia de la relación, sólo sirve de guía, ya que esa función la realizan las normas, la Ley y los contratos colectivos, entre --- otras disposiciones;

- No es verdad que para dar nacimiento a la relación laboral -deba existir una voluntad organizacional. Esta afirmación es más --- bien relativa que real, inclusive con sindicatos activos y aguerri-- dos, no sólo no realiza ningún papel, sino que la relación laboral - se forma en oposición a ella. Esto pasa cuando entra en vigor la --- cláusula de exclusión a la que se refiere el artículo 395 de la ley;

- La relación laboral puede originarse de un contrato pero el uso del término contrato no debe significar un regreso a la concepción del Derecho Civil, inclusive ni a una aprobación parcial para - el caso en que exista acuerdo previo, ya que su significado para el asalariado será el de poner su energía a disposición del empresario - a partir de una fecha determinada y en que éste obtiene el derecho -

de usarlo y asume la obligación de pagar el salario;

- El contrato una vez efectuado, cualquiera que sea el origen de la relación pactada, no será impedimento para que el asalariado piense que su trabajo es subordinado, ya que si al inicio se quiso considerando que hubo buena fe, otorgar una prestación de servicios libres dependiente del Código Civil, y que la realidad sea otra, esto debe de mantenerse, la prestación, porque el Derecho Laboral no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía del trabajador; y

- Dado que el contrato es estático y la teoría de la relación es dinámica, esto provoca que el asalariado demande la modificación de las condiciones de trabajo, como lo determina el artículo 57 de la Ley en vigor, cuando el salario no sea suficiente o la jornada de trabajo sea excesiva, o bien, existan condiciones económicas que las prueben.

La determinación del contenido de la relación laboral es uno de los problemas fundamentales del Derecho Laboral. Se trata de la relación que se establece entre el empresario y el asalariado, porque junto a ella, existen otras series de relaciones laborales, como las de empresario-sindicato, entre sindicatos y empresarios, etc., que tienen una esencia diferente.

En México, como consecuencia de una interpretación indebida del artículo 17 de la Ley anterior, se cayó en la idea de que sólo existía contrato laboral cuando el asalariado dependiera económicamente del empresario y estuviera sometido a las instrucciones técnicas de éste.

El primer aspecto llevó a apoyar la tesis de que cuando un --asalariado prestara sus servicios a dos o más empresarios, no podía aceptarse que en alguno de los casos hubiera relación laboral, por -no haber una dependencia económica exclusiva.

El segundo llegó a afirmar que si los conocimientos técnicos--del asalariado fueran superiores a los del empresario, ello excluía--la posibilidad de que hubiera dirección, y por lo tanto, permitía negar el carácter laboral de la relación.

La Jurisprudencia afirmó que la interpretación adecuada del -artículo 17 requiere que quien presta sus servicios, no lo haga con--independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, si no por orden y bajo la dependencia del empresario.

Sin embargo, no bastó esa interpretación y el día 24 de no---viembre del mismo año, la Corte empleó el vocablo subordinación al -precisar que la Ley no establece como uno de los requisitos esencia--les del contrato laboral, la dependencia económica, sino que se re--fiere a la subordinación.

En lo sucesivo la subordinación fue considerada como la cuali--dad fundamental de la relación laboral, de tal manera que en aquéllos--casos en que la prestación retribuida de un servicio no contuviera -el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podría decir que no existe relación labo--ral. Claro está que toda relación de servicio individual hace supo--ner, salvo prueba de lo contrario, la existencia del contrato labo--ral.

La nueva Ley vino a corroborar lo que ya se había establecido en la doctrina, Jurisprudencia, y en el artículo 20, destacando la subordinación como elemento fundamental de la relación laboral.

Con motivo de la difusión del Derecho Laboral, lo importante es reconocer, de una vez por todas, que al Derecho Laboral le pertenece, en forma preferencial, la regulación de todo comportamiento humano que presuma una prestación de servicios remunerada. Debe concebirse a la subordinación en su verdadera dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la conforman no intervienen de manera constante e ilimitada. Existen únicamente durante el lapso de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de -- trabajo, y exclusivamente respecto de lo que normalmente se llama -- trabajo asalariado.

3.2 RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES.

3.2.1. CONCEPTO Y DURACION.

La relación laboral surge en el preciso instante en que se inician los servicios, y su duración, de conformidad con el artículo 35- de la Ley Federal del Trabajo, será siempre por lapso indefinido, a - falta de convenio expreso.

Las relaciones laborales también pueden ser por tiempo fijo o - por obra determinada.

Cuando el convenio se realice por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad el momento de su terminación, pero si pasado el - tiempo que se hubiera fijado subsiste el objeto del trabajo, la rela-

ción se mantendrá por todo el tiempo que exista tal situación. Lo mismo sucederá cuando la relación laboral sea por obra determinada, en cuyo caso deberá manifestarse con toda exactitud en qué consiste la obra.

Normalmente no es conveniente que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de controversia, las indemnizaciones son muy elevadas.

La causa de estas indemnizaciones tan altas, se debe a que - los asalariados que celebran contratos por tiempo fijo, comúnmente se cambian a otros lugares, por lo que debe compensárseles mayormente por los daños que se les causen si son destituidos de sus labores indebidamente.

El artículo 40 de la misma Ley estipula que los asalariados de ninguna manera estarán forzados a prestar sus servicios por más de un año. Esta norma es incorrecta, ya que entendiéndola a contrario sensu, habría que concluir que los asalariados sí están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo cual es falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto, -- sin su pleno consentimiento. Se puede afirmar que los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios provienen del contrato individual de trabajo.

3.2.2. REQUISITO DE EXISTENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE -- TRABAJO.

Dentro de la doctrina del Derecho se ha estimado que son con

diciones de la existencia de un contrato: la capacidad, el consentimiento y el objeto.

La capacidad implica la posibilidad de manifestar el consentimiento, elemento este último, indispensable para que surja una relación contractual. Los especialistas en Derecho Civil han investigado por mucho tiempo el problema de la capacidad. La Ley Federal del Trabajo otorga plena capacidad al hombre y a la mujer para celebrar -- contrato laboral y, cuando se está frente al empresario, se considera también la posibilidad de que sea una persona moral. Avocándose sólo a la capacidad, se estima únicamente como condición necesaria - la de tener la edad estipulada por la Ley. Sabido es que la mayoría de edad en materia laboral es de dieciséis años y que existen condiciones especiales para celebrar contrato laboral con los mayores de catorce y menores de dieciséis. La Ley Federal del Trabajo ha sufrido varios cambios al respecto, pero la edad de catorce años es la mínima para poder trabajar.

Para poder manifestar consentimiento pleno, los menores de -- dieciséis años, de acuerdo con la Ley, tendrán que ajustarse a reglas especiales a saber: el contrato deberá ser celebrado con el padre o tutor, o en su defecto, con el representante del sindicato, en caso de existir; cuando no lo hay, con el representante de la autoridad - laboral o a falta de todos ellos, con la primera autoridad política del lugar. Una vez satisfecha esta condición de capacidad, el menor procederá con plena libertad en el trabajo, para percibir su salario y exigir todos los derechos que le atañen de modo directo, la tutela sólo le asegurará la obtención de la debida instrucción y que se evite que padezca lesiones morales y físicas a causa de su trabajo.

La restricción que contienen los artículos 170 y 171 del Código Civil, para la mujer casada, respecto de la posibilidad de que el marido se oponga a que celebre un contrato laboral, cuando ello pueda dañar el objetivo del matrimonio, está en oposición con el artículo-164 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las mujeres gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

En realidad no existe tal confrontación, lo que ocurre es que derivándose del contrato de matrimonio una serie de obligaciones para ambos cónyuges, algunos referentes a la mujer, el hombre tiene derecho a exigir su observancia, prohibiendo que la celebración de otro contrato celebrado por la mujer, como es el laboral, pueda afectar el cumplimiento de tales obligaciones.

Una vez satisfecho el requisito de capacidad por parte del asalariado que va a celebrar contrato, habrá que considerar que éste sea un consentimiento libre y realmente manifestado y que su objetivo sea legal.

Para que exista consentimiento libre es necesario que haya -- una pluralidad de personas, una voluntad firme para la celebración del contrato y una concordancia entre lo declarado y lo requerido.

Respecto a la pluralidad de personas, se requiere siempre que haya dos individuos para que puedan celebrar un contrato laboral.

La voluntad para celebrar el contrato es una condición normal que está totalmente de acuerdo con la teoría contractualista. Podiera decirse que en la teoría de la incorporación esta condición tam--

bién tiene cabida, pues es necesario que exista el deseo, tanto por parte del asalariado como del empresario, para que surjan entre ellos obligaciones y derechos que son propios de la relación laboral.

Se requiere también de la declaración de voluntad, aunque su ausencia de ninguna manera significa un vicio en el consentimiento - de las partes.

Por último, la concordancia entre lo declarado y lo requerido tiene matices especiales en el Derecho Laboral, pues como lo dice Pérez Botija, habiendo acuerdo en el contenido del contrato, no tienen importancia las discrepancias, ya que no afectan la esencia del mismo.

El consentimiento puede estar viciado cuando existe error, do lo o violencia. El error según lo definió Savigny, es una noción -- equívoca de una cosa. No se trata de la ignorancia de algo, sino del concepto erróneo sobre ello. En Derecho común existe un principio se según el cual el desconocimiento de la Ley no sirve de excusa ni aprovecha a nadie. Ni el empresario ni el asalariado pueden decir que ig noraban las disposiciones de la Ley o del contrato colectivo y que - al conocerlas se modifica la voluntad que tuvieron para celebrar el contrato. Ambos debieron tener conocimiento de estas disposiciones y su desconocimiento en nada puede beneficiarlos.

El error debe analizarse para ver si afecta la esencia de la relación laboral o no. Hay error de consecuencias significativas cuan do se contrata a una persona y resulta ser otra. Según las recientes corrientes que inspiran el Derecho Laboral, se ha aminorado mucho el carácter personal que tiene el contrato laboral, aunque naturalmente

subsiste tratándose de trabajadores, cuando éstos fueron la causa de terminante de su contratación. En este caso, si existe error de persona hay invalidez del contrato.

El dolo se materializa por la serie de tretas o manipulaciones que crea un individuo para engañar a otro y mantenerlo en el error. Claro que esta actividad es causa de invalidez y la contraparte puede alegarlo. En cuanto a la violencia, hay que distinguir entre violencia física y violencia moral. La primera no requiere explicación alguna y respecto de la segunda, hay que considerar dentro de la coacción que moralmente se hace sobre un sujeto, el perjuicio que se puede causar a sus familiares más cercanos o a aquellas personas a quienes se está ligado por lazos íntimos de amistad.

Otra condición relevante en el contrato laboral es el objeto lícito y cabe mencionar que por objeto no se puede entender, ni al trabajador, ni al producto de su esfuerzo, sino según el artículo 20 del Código Laboral se deberá entender la prestación del servicio, o sea el trabajo mismo.

Si se omite algún requisito de validez, se llega a la nulidad que, al aplicarse retroactivamente, obliga a cada parte a devolver lo que ha dado, aunque esto no es posible en el caso del contrato laboral, ya que la nulidad no puede afectar las prestaciones anteriores.

Según Brun y Galland, el contrato laboral tiene las siguientes características:

- Es sinalagmático, porque da lugar a obligaciones recíprocas.

- De tracto sucesivo o prolongado, porque se va efectuando -- día a día, durante todo el tiempo de su vigencia. No es un contrato de realización inmediata como pueden ser los contratos de compraventa, donación, etc., ya que no hay una serie de sucesos repetitivos - que conformen el carácter propio de este contrato.

- De adhesión, pero no en el sentido estricto ya que el asalariado simplemente se somete a las normas estipuladas por el empresario.

- De carácter personal, pues es obvio el compromiso de fidelidad del asalariado al empresario, lo que define el carácter personal del contrato laboral.

- Oneroso, porque la prestación del servicio se hace a cambio de obtener una retribución por el mismo, y

- Consensual, ya que se complementa por el simple consentimiento de las partes.

Se dice que el principio de los derechos y obligaciones de -- los asalariados y empresarios emana del contrato individual de trabajo, porque con éste comienza la relación laboral.

3.2.3. SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL.

La Ley indica en el artículo 42 algunas causas de suspensión temporal de la relación laboral y determina que, respecto a ellas, - termina la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario.

Indudablemente la disposición se encuentra incompleta, porque no hace mención de las causas de suspensión que se presentan en el siguiente cuadro:

		- Enfermedad
		- Riesgo de trabajo
	- Fortuitos	[- Fuerza mayor
		- Privación de la libertad
		- Maternidad
		- Servicio de filas (Guardia Nacional, conscripción)'
	- Por cumplimiento [- Designación de un trabajador como representante ante un organismo tripartita.	
	- Por cumplimiento [- Jurado	
	- Por cumplimiento [- Cargos consejales.	
		- Falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio.
		- Castigo reglamentario.
		- previstas en el contrato individual,
		- previstas en el contrato colectivo,
		- surgidas durante la ejecución del contrato.
		- Desempeño de puestos de elección popular.
	Huelga	

Causas de suspensión de la relación laboral.

Involuntarios [

Imputables al trabajador [

Voluntarias [

La suspensión prevé la prolongación de la relación laboral, - pero impide el desempeño, por regla general de las obligaciones principales. Existen otros casos que también pueden originar la terminación momentánea de la obligación laboral que no asumen causas de suspensión, a las que se les denomina causas de interrupción de la prestación del servicio. Lo peculiar de estas causas es que, aún cuando termine la obligación laboral, por un cierto tiempo, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario. Los casos más comunes -- son los descansos de media hora durante la jornada continua (art.63); los reposos extraordinarios para lactancia (art.170); el descanso se manal (art.69), etc.

El artículo 53 vigente estipula que son causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes;
- La muerte del trabajador;
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga posible la prestación del trabajo;
- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón;
- La incosteabilidad de la explotación o el agotamiento de la materia prima;
- La quiebra o cierre total de la negociación; y
- La muerte del patrón en algunos casos.

La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes.

El asalariado que desee rescindir su contrato, tendrá que hacerlo en el lapso de un mes o de lo contrario su derecho prescribe, de acuerdo con lo previsto en el artículo 517, fracción II de la Ley Laboral.

El artículo 47 de la Ley de la materia señala como causas de la rescisión de la relación laboral individual sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

- Engaño al patrón. Esta causa quedará sin efecto después de treinta días de prestar sus servicios el asalariado.

- Incurra el asalariado durante sus labores o fuera del servicio, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- Cometa el asalariado contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos mencionados en el punto anterior, si se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo; o sin dolo, pero con negligencia tal.

- Ocasione el asalariado, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y de más objetos relacionados con el trabajo, siempre que sean graves, -- que pongan en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

- Cometa el asalariado actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; y

- Revele el asalariado los secretos de fabricación.

3.3. RELACIONES LABORALES COLECTIVAS.

3.3.1. EFECTOS DEL PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO - ECONOMICO Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

La concertación del gobierno federal, con el sector obrero, - campesino y empresarial permiten presentar ante la opinión pública - un Pacto Social, que por su naturaleza es temporal; el P.E.C.E., Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico, cuyo impacto ha sido positivo porque ha limitado y orientado los desbordes de algunos sectores, gracias a este recurso se ha logrado sanear las tendencias y actitudes de cada uno de los agentes económicos, permitiendo la recuperación gradual de la economía.

Pero todo tiene un ciclo de vida, y una vez que se ha retornado al orden económico, esos esquemas requieren ser analizados a fondo, pues ya promovieron la reducción inflacionaria y la recuperación interna; para que se pueda pensar en eliminarlos, de tal forma que - la economía funcione de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda. De no haberse aplicado el Pacto, que en su momento fue muy criticable, porque ataba a la economía a un proceso de indexación, no se podría pensar en una eventual incorporación al mundo de las economías de primer orden.

Con el Tratado de Libre Comercio (TLC), que se llevará a cabo próximamente con Estados Unidos y Canadá, para que sea benéfico para nuestro país, deberá comenzar por los sectores económicos menos difíciles y dejar al final los sectores más complejos como el automotriz y el petroquímico.

La finalidad del Tratado de Libre Comercio será eliminar los impuestos y barreras arancelarias a los productos extranjeros que lleguen a nuestro país y a los productos nacionales que se envíen a Estados Unidos y Canadá. Al tener acceso en nuestro país, a productos más variados y de mejor calidad, podrán estos adquirirse mucho más baratos. La expectativa del TLC es que abrirá nuevas fuentes de trabajo que se traducirán en mejores niveles de vida.

El efecto más importante que puede tener la firma de este acuerdo comercial, es en el salario y en la jornada de trabajo. En el salario porque existen profundas diferencias entre el salario mínimo de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá y el nuestro, mientras el salario mínimo en Estados Unidos es de 4 dólares por hora, en nuestro país es de 4 dólares por día. Se observan cinco obstáculos recurrentes entre agrupaciones obreras tradicionales para adaptarse rápidamente al TLC:

- Carencia de proyectos para adecuarse a las políticas laborales del país.
- Incapacidad de adaptación ante las nuevas tecnologías.
- Incapacidad de adaptación ante las nuevas formas de trabajo.

- Incapacidad de adaptación ante la nueva redefinición de las relaciones laborales.

- Incapacidad de las dirigencias para expresar los intereses de los trabajadores.

3.3.2. COALICIONES.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional garantiza a los asalariados y a los empresarios la libertad de unirse para defender sus intereses comunes, a través de la creación de sindicatos, -- asociaciones profesionales, etc.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo define a la coalición como un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

El artículo 356 define al Sindicato como una asociación de -- trabajadores o patrones que tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Entre coalición y Sindicato existen profundas discrepancias.- La coalición es temporal, no requiere de registro y se puede integrar con dos asalariados o empresarios, para la protección de sus intereses, mientras que el Sindicato es permanente y se le exige de un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, su objetivo es analizar, proteger o enriquecer los intereses comunes y para crearse necesita de un mínimo de veinte asalariados o de tres empresarios.

La coalición no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, ya que compete solo a los sindicatos obreros, pero en cambio puede ser titular transitoria del derecho de huelga, ya que no puede convocar a huelga para conseguir la firma de un contrato colectivo - de trabajo, ni su reconocimiento, ni tampoco su ejecución, por no ser la titular de dichos contratos.

El artículo 358 de la Ley estipula que a nadie se le puede -- forzar a formar parte de un sindicato. Pero nunca se le ha dado cum plimiento.

La garantía es evidente, ya que permite al asalariado que entra a un sindicato poder retirarse del mismo cuando así lo desee, ya que su afiliación no tiene que ser por todo el tiempo.

El artículo 395 dispone que el empresario destituirá del empleo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos.

Si bien es cierto que en teoría el asalariado puede renunciar al sindicato al que pertenece, en la realidad no puede hacerlo, ya - que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que incluye la pérdida de su empleo, sin compromiso para el empresario.

Mario de la Cueva llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión es anticonstitucional, porque es opuesta a lo que determina la fracción XVI del artículo 123.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de asalariados o empresarios se clasifican en:

- Gremiales: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad o los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

- De Empresa: los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;

- Industriales: los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

- Nacionales: los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas o los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y

- De oficios varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

3.3.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONVENIO SINDICAL.

Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, - analiza y presenta los principales criterios que se han creado en lo referente al contrato colectivo de trabajo y a su naturaleza.

Menciona que la doctrina alemana, representada por Kaskel y - Nipperdey, lo determinan como tarif vertrag o contrato de tarifa. -- Las corrientes francesas lo distinguen con el nombre de contrat co--

llectif ou conversion collective du travail, y en América, según Unzain, se utilizan como equivalentes los términos de contrato colectivo o contrato de tarifa.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". Esta definición fusiona, aparentemente, el concepto de contrato y el de convenio, a pesar de que aquél es la especie y éste es el género.

Los principios que se derivan de esta definición son: que el contrato colectivo es un convenio y que únicamente puede ser efectuado por uno o varios sindicatos de asalariados o por uno o varios empresarios o sindicatos de empresarios para instituir condiciones laborales en toda organización o establecimiento.

El artículo 387 de la misma Ley estipula que: "el patrón que emplea trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo."

"Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga conforme al artículo 450."

CUADRO DE ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO

				- Nacimiento, arts. 387 y 450, fracc. II.
		Envoltura	[- Duración, art. 397.
				- Revisión, arts. 399 y 399 bis.
				- Terminación, art. 401.
				- Monto de salarios.
PACTO				- Jornada de trabajo.
PROFESIONAL	[Elemento normativo	[- Descansos y vacaciones.
DE TRABAJO.		art. 391		- Estipulaciones voluntarias.
				- Cláusula de ingreso.
		Elemento compulsorio	[- Cláusula de exclusión por separación.
		art. 395.		- Reglamento interior del trabajo, arts. 422 y 423.

Tradicionalmente se ha clasificado el clausulado en tres partes, a saber: la primera de ellas es la envoltura, que como su nombre lo indica, abarca las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación, la segunda es el elemento normativo, que constituye el objetivo del contrato, ya que ahí se encuentran todas las cláusulas relacionadas con las condiciones específicas de trabajo, - como monto de salarios, jornada laboral, descansos y vacaciones, etc., la última parte comprende el elemento compulsorio cuyo objeto es garantizar el cumplimiento del elemento normativo, que contiene la cláusula de ingreso, la cláusula de exclusión y el reglamento interior del trabajo.

El reglamento interior del trabajo, es un instrumento jurídico, útil en la administración del personal, ya que contiene disposiciones que obligan tanto a los asalariados como a los empresarios y regula su desarrollo dentro de la organización. El capítulo V del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo justifica y norma su existencia.

El artículo 422 de la legislación laboral define al reglamento interior del trabajo, como un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Este no deberá contener las normas de orden técnico y administrativo que formulan directamente los empresarios para la ejecución de los trabajos.

Según el artículo 423, los puntos que deberá considerar dicho reglamento, son:

- Horas de entrada y salida de los asalariados, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.

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

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

- Días y lugares de pago.

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

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

- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores.

- Tiempo y forma en que los asalariados deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

- Permisos y licencias.

- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. y

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

El artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas que deberán seguirse para la elaboración del reglamento interior de trabajo, a saber:

- Se establecerá una comisión mixta de representantes de los asalariados y del empresario.

- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contra-

rias a esta Ley, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y -
contratos-ley; y

- Los asalariados o el empresario, en cualquier momento, po--
drán solicitar a la Junta se subsanen las omisiones del reglamento-
o se revisen las disposiciones de esta Ley y demás normas de traba-
jo.

El artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo dice que el re-
glamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito y debe
rá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en --
los lugares más visibles del establecimiento.

La cláusula de ingreso es la que obliga al empresario a utili-
zar únicamente asalariados sindicalizados o de una agrupación, su -
efecto primordial es restringir la libertad del empresario para se-
leccionar libremente a su personal.

La cláusula de exclusión la comprende el artículo 395 de la -
Ley Laboral que a la letra dice: Los sindicatos de trabajadores tie-
nen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo-
de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuan-
do en el contrato exista la cláusula de exclusión.

El reglamento interior de trabajo no siempre se encuentra den-
tro del contenido del contrato colectivo, ya que puede darse el ca-
so de que existan empresas con contrato colectivo, pero sin regla-
mento interior de trabajo o con reglamento pero sin contrato colec-
tivo.

Lo anterior conduce a las siguientes conclusiones respecto -- del contrato colectivo:

1° Es el mejor instrumento para compensar al capital y al trabajo.

2° Concede prestaciones superiores a las de ley, ya que en caso contrario, no tendría razón de existir.

3° Fija mejores salarios a sus asalariados, sin que éstos se disparen.

4° Da a cada quien lo que le corresponde; y

5° Permite pláticas armoniosas entre las dos partes.

Estos contratos deben asegurar a los asalariados mejores condiciones de trabajo; a los empresarios tranquilidad y desarrollo la boral; y al consumidor una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad.

El contrato colectivo de trabajo ordinario causa efectos como tal, a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, o bien a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación si se solicitó su remisión a la de Conciliación y Arbitraje para su registro.

3.3.4 CONTRATO-LEY.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de --- asalariados y varios empresarios o uno o varios sindicatos de emp

sarios, con objeto de establecer las condiciones laborales en una rama específica de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas o en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

Al contrato-ley, también se le dá el nombre de contrato colectivo obligatorio.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los asalariados -- sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas o en una o más zonas económicas, que abarquen una o más entidades, o todo el territorio nacional, al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, que después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones -- que puedan resultar afectados. La convocatoria se publicará en el diario o periódico oficial y en los periódicos que se juzguen convenientes, y se indicará el lugar, la fecha y la hora de la reunión inaugural.

Las convenciones siempre se han llevado a cabo en el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue pertinentes.

En la realidad, el que preside la convención es el Jefe del Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previ--

sión Social.

Sus principales diferencias con el contrato colectivo son:

- Es un contrato de industria y no de empresa.
- Se le solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Se otorga por varios empresarios y no por uno sólo.
- Este es revisable cada noventa días antes de su vencimiento en lugar de cada sesenta días.
- Su duración no puede exceder de dos años, mientras que el colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

3.3.4.1. CONTENIDO.

El contrato-ley está compuesto por:

- Los nombres y domicilios de los sindicatos de asalariados y empresarios que participaron en la convención;
- La entidad o entidades federativas, zona o zonas que abarque o todo el territorio nacional;
- El tiempo de vigencia.
- Las condiciones laborales, conforme al artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

- Las reglas sobre las cuales se elaborarán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

- Las demás que convengan las partes.

El contrato-ley siempre contiene las cláusulas de exclusión y admisión de acuerdo al artículo 395.

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los asalariados y empresarios a que se refiere el artículo 406.

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los asalariados sindicalizados, de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas o en una o varias zonas económicas, o bien en todo el territorio nacional, no podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, sin que se dé cumplimiento a los requisitos siguientes:

- La solicitud deberá ser presentada por los sindicatos de asalariados o por los empresarios ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407.

- Los sindicatos de los asalariados y los empresarios verificarán que se cumpla con el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

- Los interesados acompañarán a su solicitud, copia del con--

trato y señalarán la autoridad ante la que está depositado;

- La autoridad que reciba la solicitud, después de comprobar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el diario oficial de la federación, o en el periódico oficial de la entidad federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones; si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado declarará obligatorio el contrato-ley de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; pero si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

1) Los asalariados y los empresarios dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen;

2) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado, en consideración a los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición contraria contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que las condiciones sean más favorables al asalariado.

Jerárquicamente, el contrato-ley está por encima del contrato colectivo, como fuente formal especial del Derecho Laboral.

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas si--

guientes:

- Los sindicatos de asalariados o los empresarios que representen la mayoría señalada en el artículo 406, podrán solicitar la revisión;

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

- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, citará a los sindicatos de asalariados y a los empresarios afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

- Si los sindicatos de asalariados y los empresarios llegan a un trato, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo difundirán por los medios conducentes.

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

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por los menos sesenta días antes del cumplimiento del año transcurrido o a partir de la fecha en que surta efecto la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerci-

tó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado.

El contrato-ley terminará:

- Por mutuo consentimiento de las partes, de acuerdo con el artículo 406; y

- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de asalariados y los empresarios no llegan a convenio alguno.

3.3.5. MODIFICACION, SUSPENSION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

La modificación colectiva de las condiciones laborales, así como la suspensión y terminación de las mismas, dan origen a los llamados conflictos de orden económico, que se resuelven mediante sentencias colectivas, ya que los laudos son las resoluciones que recaen solamente en los conflictos de orden jurídico.

De acuerdo con el artículo 426 de la Ley Laboral, los sindicatos de asalariados o empresarios podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, sólo cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine su desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Son causas de suspensión temporal o definitiva de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al empresario o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión o terminación de los trabajos;

- El agotamiento o falta de materia prima, no imputable al patrón;

- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

- La incosteabilidad de naturaleza temporal o permanente, notoria y manifiesta de la explotación;

- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos;

- La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllos sean indispensables; y

- La quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ella. Se tomará en cuenta el escalafón de los asalariados a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

La fracción I del artículo 427 de la Ley Laboral, faculta al empresario a suspender los trabajos con la única obligación de que se dé aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de dicha suspensión, la que, posteriormente y previo el procedimiento respectivo, la aprobará o rechazará.

El Sindicato de la empresa podrá solicitar cada seis meses a la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el empresario no los reanuda, los asalariados tendrán derecho a la indemnización, que consistirá en el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Si se trata de fuerza mayor o quiebra, se dará aviso de terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782.

Si se trata del agotamiento de la materia prima, el empresario, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo en las minas -- que carezcan de minerales costeables, los asalariados tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad.

4. LOS CONFLICTOS LABORALES.

4.1 CONCEPTO.

Según Guillermo Cabanellas, la palabra conflicto se emplea - en Derecho para determinar posiciones contrarias. Viene de la palabra latina conflictus, que implica combatir, luchar, pelear.

Como sinónimos existen los términos de conflicto y controversia. Por controversia se entiende el debate externo y minucioso entre dos o más individuos, aún cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de debate entre las partes, tanto relacionada a los hechos objeto de la discusión como la derecho aplicable a aquéllos. La palabra controversia la utiliza Carnelutti, cuando alguno desea la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro.

Se estima que cualquier desacuerdo con relevancia jurídica - que se produzca en las relaciones reguladas por el Derecho Laboral, tanto en su aspecto individual como colectivo, se traduce en un conflicto laboral. De esta forma, aparece la primera distinción entre conflicto y controversia. El conflicto se produce en su origen, en todo el proceso de desacuerdo, tomando como punto de partida el encuentro de los respectivos intereses en juego; hasta tanto no haya una posición de antagonismo, un enfrentamiento, no puede decirse -- que haya surgido jurídicamente el conflicto. Mientras en la controversia las partes en conflicto están dispuestas a oponer sus pro---pias argumentaciones o los del adversario. Los conflictos serán medios de lucha, medidas de acción directa.

Aquéllos que están en pleito rechazan los instrumentos de solución pacífica a fin de hacer resaltar sus propios intereses sobre el adversario. En el conflicto hay un caso de autotutela, la relación directa y personal de quien se hace justicia por sus propias manos. Del conflicto puede pasarse a la controversia, que es como una pausa en el combate abierto, y en que se dan diferentes procedimientos para encontrar la solución adecuada. Se diferencia el conflicto de la controversia laboral, en que en el primero hay confrontazos y pugna, y en el segundo se combaten ya intereses opuestos, a fin de llegar a una solución. También se diferencia de la controversia, tanto en su sentido técnico como gramatical. Aún empleando el vocablo de conflicto como sinónimo de combate, en su aspecto más estricto, cabe usarlo para designar las contiendas que se producen en Derecho Laboral y que rebelan posiciones contradictorias que tienen su origen en intereses opuestos y que conducen necesariamente a una actitud de enfrentamiento. De ahí que la adopción de la palabra conflicto, para señalar los de trabajo, emanen de los caracteres -- violentos que caracterizaron a las primeras manifestaciones de lucha de clases.

El término controversia de trabajo es aceptable igualmente, -- pero para señalar una fase distinta del conflicto, pues mientras en éste la lucha existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste exactamente en que las partes en conflicto estrenen en discusión. Por eso se considera conveniente reservar el término de conflicto de trabajo para anunciar la existencia de un problema, de difícil solución, de cualquier clase que sea, entre el empresario y los asalariados a su servicio, siempre que se origine en el -- trabajo.

El término conflicto de trabajo es genérico y contiene a todos aquéllos problemas surgidos en el trabajo, debido a posiciones antagónicas entre las partes que tienen un valor jurídico.

Pérez Botija dice que con el nombre de conflicto laboral se considera a toda la serie de fricciones capaces de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas o sobre las infracciones o la Ley Laboral por parte de los empresarios o los asalariados. De allí que se entienda por conflicto de trabajo todo aquello que provenga de la prestación de un servicio retribuido por el empresario al asalariado, ya sea individual o colectivo, pues lo que interesa para la calificación, es que se produzca un enfrentamiento entre ambas partes, o por lo menos en relación a una de ellas.

Los conflictos laborales se han producido desde el momento en que ha existido una relación laboral subalterna de la que ha surgido un enfrentamiento, pero esas luchas de intereses no tienen las características de un proceso económico, social y político, cuyas bases se asientan en un sistema de producción, basado fundamentalmente en la identidad de los grupos de asalariados.

Los conflictos colectivos de trabajo surgen con la revolución industrial, y se materializan con la concentración de los asalariados en las empresas bajo un sistema salarial imperativo que se desea modificar.

El desarrollo de los conflictos se debe a los diversos intereses que existen entre quien presta su trabajo y el que está en posesión de los medios de producción. La mayoría de las ocasiones, - los enfrentamientos surgen por motivos de carácter político, social o económico, pero sin ser verdaderos conflictos de trabajo, ya que no se pretende superar las condiciones laborales existentes, sino - la de protestar contra el sistema social imperante.

Para que exista un conflicto se necesita un motivo de enfrentamiento o de discordia, que perturbe la relación jurídica existente entre ambas partes.

4.2 TIPOS.

Atendiendo a los intereses que afectan, los conflictos laborales pueden clasificarse en individuales y colectivos, y en jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también independientemente del -- número de asalariados que participen en dichos conflictos.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren a la observancia o interpretación de leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Los conflictos económicos son los que crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones laborales y también pueden ser - individuales o colectivos.

Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen, los conflictos de trabajo pueden ser entre asalariados, asalariado-empleados, empresarios y sindicatos.

4.3. PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.

De acuerdo con las normas legales, el procedimiento comienza con la presentación del pedimento de demanda ante la oficialía de partes y consta de tres etapas: la de conciliación, la de demanda y excepciones, y la de presentación y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de la Ley Laboral.

A la etapa de conciliación, ambas partes deberán acudir personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, según la fracción I del artículo 876. Sin embargo, muchas veces resulta más sencillo que los conflictos laborales los arreglen los representantes de las partes.

El artículo 873, en su segundo párrafo, estipula que cuando la Junta se dé cuenta de alguna anomalía en la petición de demanda, señalará las deficiencias o lagunas en que haya incurrido y prevenirá al asalariado para que las corrija en un lapso de tres días.

Si el asalariado no enmienda su demanda y si acude a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, se le volverá a decir, para que la corrija, de conformidad con el artículo 878, fracción II, pero si tampoco lo hace al acudir a dicha audiencia, entonces, con fundamento en el artículo 879, se dará por recibida en vía de demanda su correspondencia o petición inicial sin correcciones.

Se ha afirmado técnicamente que este procedimiento laboral no es formalista, ya que en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos no se exige forma determinada, sin embargo, en la práctica es todo lo contrario, diez minutos tarde a una audiencia y se pierde todo derecho, pues los términos son determinantes.

La Junta exhortará a las partes para que lleguen a un acuerdo, y en caso de que se logre, se hará un dictamen con el cual culmina el proceso.

Ambas partes podrán solicitar la suspensión de la audiencia, con la finalidad de llegar a un acuerdo y la Junta podrá autorizarla por una sola vez.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, en la cual los representantes legales de las empresas podrán acudir, siempre y cuando los empresarios hayan acudido personalmente a la etapa de conciliación. Si el empresario no hubiere acudido a la etapa de conciliación, no se permitirá la comparecencia de sus representantes legales en la etapa de demanda y excepciones.

En la etapa de demanda de excepciones el demandante corroborará su demanda y podrá cambiarla, si lo considera pertinentes.

El demandado dará contestación a la demanda en forma verbal o escrita y deberá manifestar sus excepciones o defensas debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos mencionados en la demanda, afirmándolos o negándolos.

El silencio y los rodeos harán que se tengan por admitidas -- aquéllos sobre los que no surja controversia y no podrá admitirse prueba alguna en contrario.

Las partes podrán por una sola vez replicar y contradecir brevemente. El demandado inclusive, podrá acordar con el demandante, en cuyo caso la Junta puede permitir la suspensión de la audiencia señalando para su reanudación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Finalmente, se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que el demandante presentará sus pruebas en relación con los hechos discutidos y después el demandado presentará -- las suyas, pudiendo las partes refutarlas mutuamente.

Mientras no se haya cerrado el plazo de presentación de pruebas, se podrán presentar otras nuevas, ya que concluido dicho término, sólo se admitirán las que se refieran a hechos ocurridos posteriormente.

Sin embargo, por disposición del artículo 721 de la Ley, ---- mientras una actuación no se encuentre bien firmada por el Secretario correspondiente, se tratará simplemente de un proyecto y en -- consecuencia podrá cambiarse.

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos, o bien tendrán tres días para ello.

En seguida el expediente se pasará a dictamen y finalmente a fallo.

Los fallos se harán a verdad sabida y buena fe guardada, analizando los hechos con profundidad, sin encesidad de apearse a -- normas o rutinas sobre análisis de pruebas.

El artículo 848 de la Ley estipula que los fallos de las Juntas no aceptan ningún recurso ni pueden ser abrogados sus propios fallos; sin embargo, se puede recurrir al juicio de amparo, ya que éste no es un recurso, sino un juicio.

Los fallos deberán de impugnarse por amparo directo, ya que -- los amparos indirectos se aplican contra todas las demás senten--- cias que no tengan el carácter de definitivas o por leyes que por su sólo expedición produzcan un daño al individuo.

El artículo 776 de la Ley Laboral dice que se aceptan en el -- proceso de prueba todas las formas que no vayan en contra de la -- moral y del Derecho.

Las pruebas se presentarán junto con todos los elementos in-- dispensables para su desahogo.

La comprobación de la prueba corresponderá siempre al empresario, según el artículo 784 de la Ley Laboral.

Las pruebas quirografarias podrán ser publicas: o privadas, según hayan sido expedidas por personas unguidas de fé pública y en -- pleno ejercicio de sus funciones.

La documentación de origen extranjero deberá ser legalizada -- por las autoridades correspondientes y si se presentan en lengua --

extranjera deberán traducirse.

La prueba testimonial es en la actualidad, la prueba más importante en materia laboral. Sólo podrán presentarse un máximo de tres testigos por cada hecho debatido.

El artículo 820 de la Ley Laboral estipula que la declaración de un solo testigo bastará para formar convicción, si fue la única persona que conoció de los hechos y si su afirmación no es contraria con las otras pruebas.

La prueba pericial es importantísima en el proceso laboral en caso de discordancia.

La prueba de presunción se deduce de un hecho para saber de otro.

Por fin se ha tratado de separar el procedimiento laboral del común, aunque siempre tendrá aplicación supletoria el artículo 89 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

En conclusión, este procedimiento laboral intenta llegar a la conciliación de las partes en las controversias.

4.4 LA LEGISLACION LABORAL Y SU IMPORTANCIA EN LA EMPRESA.

Antes de dar cualquier paso, todo administrador de un negocio o empresa industrial se encuentra con una intrincada madeja de leyes, disposiciones y reglamentos en materia laboral, que debe observarlas y cumplirlas. Un prerequisite de la administración es la familiaridad con la legislación laboral, ya que sin tal conocimiento

to no es posible planear, organizar, poner a funcionar, ni supervisar en forma comercial, un negocio, esto es con el objeto de evitar errores, descuidos y violaciones desde el principio.

La ignorancia de leyes o reglamentos de trabajo no se reconoce jurídicamente como excusa para no cumplirlas. Los actos que violan las leyes o reglamentos laborales causan serias dificultades, y a menudo se convierten en demandas, embargos o pérdida de derechos.

Los problemas de la administración de los recursos humanos y las relaciones de trabajo se han vuelto parte de la rutina diaria de toda empresa que emplea trabajadores, aún cuando el personal no esté sindicalizado, es fundamental la debida observancia de las leyes de trabajo correspondientes.

Los conflictos laborales, quejas, huelgas, cierres de empresas, representan cientos de horas-hombre de ocio cada año y cuestan enormes sumas a los trabajadores, a las organizaciones y a la economía. El hecho de que casi en todos los casos, los sindicatos representen a los trabajadores, ante las autoridades, no quiere decir que sean las organizaciones obreras las que causan estas dificultades, pero es razonable pensar que las empresas no han sabido establecer relaciones laborales satisfactorias. Los conflictos de trabajo son indice claro de mala administración laboral.

Las relaciones entre el empresario y los empleados se afectan con posibilidades considerables de desacuerdo, cuando un sindicato empieza a efectuar una campaña con el propósito de inducir a los -

empleados a unirse al sindicato y a designar a su representante. - Una vez que la condición mayoritaria del sindicato se haya reconocido, la empresa estará obligada a efectuar la contratación con -- dicho sindicato, así como la revisión de tabuladores de sueldos y salarios, horarios y otras condiciones laborales. La observancia - de la relación entre la empresa y sindicato se dá en el diario manejo de los recursos humanos, los problemas sindicales y de la empresa, que surgen por la redacción e interpretación de los términos de los contratos de trabajo con respecto a su aplicabilidad -- práctica.

Debe tenerse presente que la legislación laboral es importante y ayuda a establecer relaciones con los trabajadores, pero no - hay duda de que el solo criterio legal o la vía de los tribunales - no conducirán a las mejores relaciones. El verdadero conocimiento - práctico de las relaciones en las organizaciones descansa en los - tratos directos entre los administradores o directores de recursos humanos y toda la plantilla de personal.

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

- Alonso Garcia M., Curso de Derecho del Trabajo, 4a. Edición; Barcelona; Ediciones Ariel 1978.
- Brun A. Et H. Galland., Droit Du Travail, Paris 1947.
- Cabanellas G., Introducción al Drecho Laboral, Buenos Aires; - Editores Libreros, 1963. Vol. I.
- Castorena J. J., Manual de Derecho Obrero, 5a. Edición; México 1971.
- Cavazos Flores B., 38 Lecciones de Derecho Laboral; México, Editorial Trillas, 1992.
- Cavazos Flores B., Cavazos Chena B., y Cavazos Chena H., Nueva Ley - Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada; primera reimpresión Editorial Trillas 1992.
- De Buen L. N., Derecho del Trabajo; 2a. Edición; México, Editorial - Porrúa, S.A., 1977.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo; 2a. Edición; México Editorial Porrúa, S.A., 1970.
- Guerrero E. Manual de Derecho del Trabajo; 12a. Edición; México, -- Editorial Porrúa, S.A. 1981.
- Guerrero E., Relaciones Laborales; México, Editorial Porrúa, S.A. 1971.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- Kaskel W. y Dersch H., Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961.
- Krotoschin E., Tratado Práctico de Derecho, 4a. Edición; Buenos Aires; Editorial Palma, 1981.
- Pérez Botija E., Derecho del Trabajo, Madrid 1960.
- Radbruch G., Introducción a la Filosofía del Derecho, México; -- Fondo de la Cultura Económica, 1951.
- Trueba Urbina A., Nuevo Derecho del Trabajo; 3a. Edición; México- Editorial Porrúa, S.A. 1972.
- Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill, México, 1987.
- Koontz-O Donnell, Curso de Administración Moderna, Mc Graw Hill, - México, 1982.