

879309 48
24.

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



LA CRUZ ROJA COMO PATRON ANTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

Rosalina Soto Cruz

Celaya, Gto.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Abril 1997



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS.

DEDICATORIAS.

Primeramente quiero agradecer a Dios, por haber iluminado mi camino y mi mente para así poder salir adelante.

Agradezco profundamente a mis padres y hermanos Francisco Soto, Josefina Cruz, Paco, Raquenel, Melissa, Olimpya y Eduardo por todo su apoyo pero principalmente a mi padre porque él fué el iniciador de mi carrera y el primero en depositar su confianza en mí. ¡Te quiero mucho papá!

También quiero dedicar mi trabajo a una persona muy especial para mí, esa persona a la que su sola presencia me llena de paz, y a la que sin su ayuda no sería nadie ¡Gracias a Usted! Padre Froylan González Paredes.

Dedico también mi trabajo a mis suegros y cuñados por todo su apoyo y comprensión, de verdad significan mucho para mí, así como a sus tías.

Gracias a mi querido esposo Francisco Ramírez, a mi querida hija Myriam Kyrius Ramírez y a ti hijo que estás por llegar ya que en ustedes he puesto todas mis ilusiones y porque son la parte primordial de mi vida. ¡Los amo!

Gracias a mi Universidad Lasallista Benavente porque en sus aulas pude forjarme como profesional.

Gracias a mis maestros porque con sus cátedras pude darme cuenta de lo que mi carrera significa para mí.

Gracias a mi asesor Lic. Raúl Rodríguez García, por todas sus atenciones y enseñanzas.

Gracias a ti Lic. Miguel Angel Rodríguez por tu valiosa ayuda en la realización de mi máximo sueño.

Y a todos los que directa e indirectamente participaron conmigo en la formación de mi carrera. Mil gracias.

INDICE.

INDICE.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS. Pág.

- 1.- Base Constitucional de la Ley Federal del Trabajo.....1.
- 2.- La idea del derecho social.....7.
- 3.- Derecho del Trabajo como derecho protector del trabajador.....15.

CAPITULO II.- APLICACION DE LAS NORMAS DEL TRABAJO EN CUANTO A SU ESPACIO Y TIEMPO.

- 1.- Distribución de competencia entre la Federación y los Estados.....20.
- 2.- Aplicación de las normas de trabajo en cuanto al espacio.....32.
- 3.- Aplicación de las normas de trabajo en cuanto al tiempo.....37.

CAPITULO III.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- 1.- Concepto de contrato individual de trabajo.....44.
- 2.- Concepto de patrón y trabajador.....50.
- 3.- Contrato y relación de trabajo.....57.
- 4.- Concepto de trabajadores de confianza.....72.

CAPITULO IV.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. .

1.- Presunción laboral.....	78.
2.- Formación y contenido de la relación y contrato de trabajo.....	81.
3.- El problema de las formalidades en las relaciones de trabajo.....	89.
4.- La resolución de las relaciones de trabajo por causa de inexistencia de nulidad....	95.

CAPITULO V.- LA RELACION OBRERO PATRONAL.

1.- Obligaciones de los patrones.....	98.
2.- Obligaciones de los trabajadores.....	106.
3.- Las prestaciones de ley.....	111.

CAPITULO VI.- SALARIO.

1.- Concepto de salario.....	114.
2.- Tipos de salario.....	116.

CAPITULO VII.- ANALISIS JURIDICO DE LA CRUZ ROJA.

1.- Antecedentes.....	119.
2.- Concepto.....	122.
3.- Estructura de la Cruz Roja.....	125.
4.- Ley de instituciones de asistencia privada.....	129.
5.- Régimen laboral aplicable a trabajadores de Cruz Roja.....	135.

6.- Propuesta.....140.

CONCLUSIONES.....142.

BIBLIOGRAFIA.....144.

INTRODUCCION.

INTRODUCCION.

Desde que la Cruz Roja inició sus actividades ha tenido como fin primordial la atención médica de las emergencias de cualquier género, ante tal constancia, al legislador le ha pasado desapercibido, proteger al trabajador que forma parte integrante de esta Institución.

Ante tal tesitura, en este trabajo expongo de una manera breve y sencilla la problemática dentro de la cual se encuentra el socorrista o el paramédico y todo aquel que tiene una conexasidad de trabajo.

Debido a ello, nace una preocupación especial e individual por tener un estudio que nos permita un arranque para dejar establecido que la Cruz Roja en materia laboral es motivo de tomarse en cuenta, de lo que en el desarrollo de esta tesis dejaré entredicho.

CAPITULO PRIMERO.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

SUMARIO: 1.- Base constitucional de la Ley Federal del Trabajo. 2.- La idea de derecho social. 3.- Derecho del trabajo como derecho protector del trabajador.

1.-BASE CONSTITUCIONAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La historia del Derecho del Trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Como no es posible extenderse detalladamente en el estudio de la evolución del Derecho del Trabajo Mexicano a través de las distintas legislaciones que más tarde iban a culminar en el 123 constitucional, apuntaré solamente que, durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

En 1847, el constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo de Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho Laboral.

No obstante lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fue como en 1904 en el Estado de México, don 2 José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Belgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en

José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en su artículo tercero que: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados...sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo...una cantidad... Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario." (1).

Dos años después Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Mireles, de Coahuila.

Posteriormente las Leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no sólo a los riesgos de carácter profesional sino abarcaron también disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del trabajo y al seguro social.

Por fin en 1914 Cándido Aguilar en Veracruz expidió una ley que inclusive fue atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta Ley y con la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro derecho del trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del derecho civil.

1).- Cavazos Flores Baltasar., 38 Lecciones de Derecho Laboral., Editorial Trillas, 1993, México, Pág. 75.

Más tarde en 1915, el licenciado Rafael Zubarán Capmany formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el general Alvarado promulgó una ley de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con "la ley de Yucatán se logró dar al derecho del trabajo una finalidad positiva; la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre. Con la legislación del general Alvarado se logró también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico ya que a la ley del Trabajo se unieron las leyes Agrarias, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre en un cuerpo general denominado "Las Cinco Hermanas". (2).

De acuerdo con el pensamiento del maestro De la Cueva, la legislación de trabajo del general Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917.

Por lo que respecta a la redacción del artículo 123 constitucional, nos dice don Antonio Díaz Soto y Gama, se debe, en gran parte, al señor licenciado José Natividad Macías, que contribuyó con las más valiosas aportaciones así como al Ingeniero Pastor Rouaix, que tomó sobre sí, junto con el licenciado Macías y el diputado Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvó también el licenciado José I. Lugo, en su carácter de Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento.

2).- Ob. Cit., Cavazos. Pág.76.

Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Así, podemos apreciar que textualmente se dice: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenazen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública." (3).

Todos estos sanos principios de justicia fueron recogidos por el 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo atento al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: "Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas."

Así pues, "la historia de nuestro derecho del trabajo la podemos dividir en los siguientes períodos: 1. De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones. 2. De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al 123 constitucional. 3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de ley actual, 4. De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra ley actual, y 5. De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho Instituto" (4).

3).- Ob. Cit. Cavazos, Pág. 76.

4).- Ob. Cit. Cavazos, Pág. 77.

Por este motivo, la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo, aunque para algunos autores esta fuente es calificada de relativa, como es el caso del maestro Cabanellas, quien afirma: "El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica si no es a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho". (5).

En su artículo 123, nuestra Constitución contiene toda la ciencia jurídico-laboral que pudiese tener Constitución alguna en nuestros días, garantizando de esta forma los llamados derechos sociales. Si las estudiamos de manera acuciosa, comprobaremos que las normas contenidas en la Ley del Trabajo no son más que un fiel reflejo de lo pactado en la Constitución. Por ello, transcribiremos las tres fracciones de dicho artículo constitucional, que hacen referencia al aspecto procesal del derecho del trabajo:

Todos los principios contenidos en el artículo 123 de la Constitución generan, la aparición de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que consideramos que la constitucionalización del derecho del trabajo no es algo de aplicación ilusoria sino que, por el contrario, algunos principios constitucionales toman efectividad mediante una legislación ordinaria, mientras que otros, pensamos, tienen aplicación automática e inmediata, como serían, a manera de ejemplo, los que garantizan el disfrute de vacaciones, el pago de salarios, los descansos semanales, etcétera.

En la actualidad, la Ley Federal del Trabajo consta de 1,010 artículos, divididos en dieciséis Títulos, los cuales ofrecen una integración coherente, mayor aún si tomamos en cuenta que esta Ley contiene, como ya lo señalamos, una

5).- Bermúdez Cisneros Miguel., Derecho Procesal del Trabajo., Editorial Trillas, México, 1994, Pág. 26.

parte destinada al derecho sustantivo y otra al derecho procesal que la distingue de las legislaciones de otros países, en las cuales no son dos leyes separadas las que contienen al derecho sustantivo y al procesal. Aquí, guardando un principio de unidad aducido por el legislador en la exposición de motivos, se han regulado los dos conceptos en un mismo cuerpo jurídico. Es, en verdad, una ley joven; si tomamos en consideración la fecha de su promulgación, nos damos cuenta de su corta vigencia. Sin embargo, ha sufrido varias reformas en su texto original, con el fin de precisar conceptos y hacer más funcionales sus principios.

En su parte sustantiva, la Ley contiene principios que por su calidad la ubican como una de las mejores legislaciones que actualmente existen en el mundo. En este sentido, si algo debemos reprochar al legislador es indudablemente el exceso normativo con que cargara algunos apartados, en los que llegó al extremo de la minuciosidad, como en el caso de la capacitación y el adiestramiento, o en el apartado correspondiente a médicos residentes. Este detallismo le resta calidad a la Ley, puesto que incluye normas que deberían estar en reglamentos y no precisamente en la legislación ordinaria.

En la parte procesal, con los fines ya señalados de una búsqueda de superación normativa, la Ley se ha reformado en su totalidad. Para ello, las reformas se han basado primeramente en principios tradicionales comunes a todo orden procesal, que por su naturaleza garanticen solidez al proceso laboral; también se ha recurrido al estudio analítico de la jurisprudencia en materia laboral, para incorporar como norma dentro del cuerpo de la Ley, principios que, antes ausentes, se reconocían y aplicaban únicamente como resultado de tesis jurisprudenciales. Por último, y no hay motivo para olvidarlo o dejar de reconocerlo, existe una fuerte tendencia innovadora con principios desconocidos hasta hoy dentro del campo del derecho procesal tradicional que, según los autores de la mencionada reforma, dotarán al proceso de celeridad, de sencillez en la forma y de protección al trabajador; los primeros como

principios buscados por todo derecho procesal moderno y lo último como un reconocimiento al carácter tutelar que implica todo el derecho del trabajo.

2. LA IDEA DEL DERECHO SOCIAL.

He llegado al punto de las características y los objetos del derecho social en el sistema jurídico mexicano.

Hegel abre la vía de la reflexión filosófica al tema de la alineación. La profundidad del pensamiento hegeliano significa, a la vez, dificultad para ofrecer una explicación sobre los dos temas que interesa destacar: propiedad y trabajo como derechos individuales inalienables.

Según Hegel, el derecho es algo sagrado en general, únicamente consciente de sí mismo. "El derecho es la libertad hecha realidad, materializada en la existencia empírica y su desarrollo propio se realiza en un proceso dialéctico que la caracteriza como un concepto con realidad independiente de la conciencia humana." (6). El derecho se fundamenta en la persona libre, surgida en el seno de la sociedad y no existe como derecho natural en un hipotético estado de naturaleza. El derecho no sólo existe en una sociedad en la que la persona puede ser propietaria. Hegel coloca la propiedad privada como una estructura ontológica, como un componente esencial del hombre. "Esta situación, obviamente general para todos los hombres, permite desprender como conclusión que en el pensamiento de Hegel, la única igualdad posible es la igualdad de la personalidad abstracta, pues en la realidad, los hombres no sólo son desiguales por naturaleza, sino porque la sociedad fomenta y desarrolla la desigualdad natural en función de las aptitudes, de la fortuna, incluso de la cultura intelectual y

6).- Alvarez del Castillo Enrique., El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, Editor Miguel Angel Porrúa, México, 1982, Pág. 90.

moral y de la necesaria división del trabajo en el régimen burgués de producción". (7).

La identificación entre la propiedad y el "concepto de la personalidad libre" es la base para determinar la idea hegeliana de la alineación. La destrucción de la propiedad significa la destrucción de la individualidad libre, de la libertad; pero la persona jurídica puede deshacerse de la posesión externa renunciando a ella, abandonándola o bien cediéndola. En este sentido, la propiedad es externa; lo que no puede la persona es enajenar o poner bajo el dominio de otro a su propia persona ni renunciar a ella:

Por tanto, "son inalienables aquellos bienes o más bien aquellas determinaciones sustanciales, cuyo derecho es imprescriptible, que constituyen mi persona más propia y la esencia general de mi autoconciencia, como mi personalidad en general, la libertad de mi voluntad universal, mi moralidad objetiva, mi religión." (8).

Es cierto que el hombre puede caer bajo la dominación de un poder ajeno y quedar convertido en un objeto externo, como por ejemplo: la esclavitud, la propiedad corporal, la incapacidad de ser propietario o de disponer libremente de la propiedad. En estos casos, la persona está alienada porque no se posee a sí misma, sino que es poseída, o porque le es negado su derecho a disponer de la propiedad. El advenimiento de la propiedad privada, como derecho de la persona, constituye, para Hegel, la supresión de la alienación.

En cambio, sí es posible enajenar a otro las habilidades y aptitudes, cediéndolas por un período limitado de tiempo, porque las habilidades y aptitudes están en relación externa con la mentalidad y totalidad del ser humano. Esta cesión es válida si se limita en el tiempo y en la forma de dependencia, pues de otra

7).- Ob. Cit. Alvarez del Castillo., Pág. 90.

8).- Ob. Cit. Alvarez del Castillo., Pág. 91.

manera, el vendedor se vende a sí mismo, es una cosa puesta a disposición del comprador. De todo contrato, y del contrato de trabajo en particular, nunca emerge un derecho sobre la persona, sino sólo un derecho sobre algo externo a la persona su fuerza de trabajo sobre algo que ésta puede enajenar. La idea matriz de Hegel: la limitación temporal de la prestación de servicios, unida a la limitación de poderes de aquel a quien los servicios se prestan, implícitas ambas en la noción de contrato de trabajo, hacen que de éste no derive de suyo una alienación en ninguno de los sentidos explicados por el propio Hegel. En un significado jurídico estricto, para Manuel Alonso Olea, es una cesión de titularidad de cosas o servicios que son enajenados y alienables, y de los que previamente se ha separado los que no lo son.

A partir de Hegel no existe duda alguna. La conquista y el aseguramiento de una auténtica libertad de pensamiento resuelve todo lo demás y fortalece por todas partes la idea de que la liberación y la constitución intelectual auténtica del nuevo orden estatal consiste en una declaración de los derechos fundamentales inalterables del hombre individual, el derecho de la seguridad jurídica de la persona, del disfrute libre de la propiedad, de la igualdad ante la ley y de la participación de cada ciudadano en la legislación.

Por otra parte, alcanzar la justicia social, la seguridad, la libertad y la igualdad continúan siendo los fines preeminentes del derecho; pero es cierto que para ello el derecho debe cambiar, no puede quedar a la zaga de la "movilidad" de la economía y de la sociología. El derecho y las leyes pueden permanecer estáticos, perdurar mientras el mismo legislador no los derogue y modifique como normas obligatorias; sin embargo, ¿acaso subsisten indefinidamente en el tiempo de un modo inalterable los mismos hechos y circunstancias que el legislador conoce y pondera en el momento de la elaboración de las leyes y el establecimiento del derecho formal? En un libro con pleno conocimiento y manejo de la problemática jurídica, el maestro chileno, en un elegante giro expresa:

"Emitida la ley, su contenido obligatorio queda como cristalizado o fijado, sin cambio alguno para un futuro sin término, salvo el que provenga de otra declaración legislativa. Podríamos decir que se asemeja a un flecha que hiende rectilíneamente al espacio temporal, sin variación en su dirección (dirección que vendría a representar su contenido), peso al transcurso del tiempo". Si la vida social fuera inmutable, nada habría qué objetar." (9).

Cada vez más preocupa a los juristas la brecha entre el derecho y la realidad social y económica que se ha ido ensanchando aceleradamente, debido a que la rigidez del sistema jurídico y a la movilidad de la sociedad económica. El desequilibrio entre las leyes y las circunstancias siempre nuevas, insospechadas, que fluyen de la vida social nos obliga a descubrir sistemas y procedimientos para actualizar el derecho y las leyes, sacarlos de su quietismo intemporal y dotarlos del dinamismo suficiente para mantenerlos siempre de acuerdo con la realidad actual.

Resulta indispensable, por consecuencia, estructurar, ante todo, en un sistema jurídico ordenado y congruente, las características del derecho social y el ejercicio progresivo de los derechos sociales que permitan acelerar el cambio jurídico y estrechar la brecha entre los acontecimientos sociales y las disposiciones legales formalmente obligatorias.

El derecho social, sin embargo, no puede cubrir la totalidad del fenómeno político y económico que vivimos y que genera una distinta explicación de la intervención del Estado, con el incremento de leyes y decretos, muchas veces mezclados o al menos sin una sistematización jurídica integral. La movilidad es la esencia de la economía contemporánea. En consecuencia, los procedimientos del poder público para dirigir la actividad económica pública y privada, requieren de una modificación constante y de un derecho económico flexible que permita el uso adecuado de las leyes, reglamentos, decretos, circulares, contratos; la revisibilidad y la

9).- Ob. Cit. Alvarez del Castillo., Pág. 96.

adecuación de las disposiciones jurídicas a la movilidad de las estructuras económicas privadas y públicas de la producción y del mercado. La movilidad solamente se debe regir en las técnicas de aplicación y de gestión o en las grandes opciones que presenta la política económica y es indispensable reconocer la acción de las fuerzas económicas y de los grupos sociales en las adecuaciones constantes de la legislación.

La intervención del Estado, la movilidad social y económica, la colectivización del derecho, nos conducen irremediablemente a la necesidad de aceptar la existencia de un fenómeno decisivo: la desjuridización del derecho cuyas expresiones más acabadas pretenden ser el derecho social y el derecho económico. La juridicidad como tendencia o criterio favorable al predominio de las soluciones de estricto derecho en los asuntos políticos y sociales (económicos). Es un concepto que entra en plena decadencia desde principios de este siglo y que constituye un tema de innegable preocupación en la doctrina durante los últimos treinta años". (10).

Nadie pone en duda que estamos presenciando el ocaso del derecho de propiedad individual y de la libertad individual de contratación porque los valores e intereses asegurados y protegidos por estos derechos se encuentran en deterioro y descrédito. Sin embargo, tampoco es posible ignorar la decadencia sensible del derecho en sí mismo, de sus técnicas y de sus métodos.

Corresponde a la política, como ciencia y práctica del gobierno, señalar las ideas directrices y los lineamientos del orden jurídico. El derecho sólo opera como apoyo formal de estas ideas y no le toca decidir sobre el sentido de las normas que la política, la economía y la sociología le piden elaborar. El derecho es un instrumento formal "relativo" por hallarse al servicio de directivas ajenas; en el derecho

10).- Ob. Cit. Alvarez del Castillo., Pág. 99.

no existen principios de fondo preestablecidos, se limita a la aplicación exclusiva de los criterios prácticos, formales y variables que se le imponen.

El derecho del trabajo inicialmente y más tarde la consolidación del derecho social y del derecho económico exigen la formación de un espíritu jurídico nuevo. Estos derechos son derechos de existencias, no solamente de hipótesis, conducen a un realismo jurídico que, en ciertos aspectos, nos hace pensar, a veces, si no es preferible despojarse del bagaje de conocimientos del jurista estricto para comprenderlos. El análisis del derecho en su contenido, el análisis substancial o material, se manifiesta día con día en la actividad "legislativa" de los poderes públicos y privados".

Para construir el derecho social resulta indispensable el conocimiento de los hechos y datos políticos, económicos y sociales en forma permanente, puesto que su observación y estudio condicionan la formación y aplicación de las reglas jurídicas; tomemos simplemente los casos de las normas derivadas de la contratación colectiva entre sindicatos y empresas o sobre el control financiero del Estado. Las relaciones jurídicas así formadas, como tantas otras, crean situaciones de hecho que "hacen" el contenido mismo del derecho: el derecho material o substancial; independientemente de que, en cualquier momento, tales situaciones puedan realizarse como derecho formal y establecer, en el sistema jurídico, una nueva categoría de normas.

La realidad social produce derecho material y formal; pero, las normas así conformadas tienen necesariamente que ajustarse a los principios generales del derecho y al orden jurídico establecido. Resulta inconcebible que tales normas fueran retroactivas, singularizadas, contrarias a los derechos inalienables de libertad, de seguridad y de justicia individual. Tampoco pueden en un sistema político que pretende afianzar la democracia social, contradecir la justicia social y la equidad económica.

Las normas del derecho social adquieren el carácter de leyes positivas no por una concesión graciosa del Estado, ni en función de favorecer a los económicamente débiles o a los oprimidos socialmente, sino por la aplicación indispensable de la democracia y de la libertad, que les permite cobrar objetividad.

El que el Derecho Social sea un cuerpo de leyes protectoras de los económicamente débiles, no significa que éstos carezcan de derechos. Las garantías individuales que constan en todas las Constituciones de los países de cultura moderna, son también protectoras del individuo ante el poder del Estado y, sin embargo, aquél posee la facultad (derecho subjetivo) de hacerlas valer en su provecho cuando se presente el caso. Lo mismo puede decirse del Derecho de Trabajo.

En este orden de ideas, es un hecho inobjetable que las clases y los grupos sociales participan en la vida de la sociedad y del Estado y constituyen fuerzas reales de poder; son factor político de gobierno y, por consecuencia, los derechos colectivos de clase que las asisten son de interés público y social por lo que no pueden quedar sujetos a la satisfacción singular de los intereses individuales que, indudablemente, en ellas participan.

Es esencial determinar el tipo y la forma de las relaciones sociales que son susceptibles de un procesamiento jurídico específico y que, por tanto, pueden conformar el objeto y objetos del derecho social. "Tales relaciones, desde el punto de vista jurídico, deben integrar un sistema propio y diferenciado, particularmente, en la división dualista entre el derecho público y el derecho privado. En este aspecto, está demostrado por la historia que las relaciones de las clases y de los grupos (prohibidas en un principio las organizaciones sociales), imponen al Estado y a la sociedad la necesidad de reconocerlas para unirlas en un cuerpo jurídico (el derecho social), que

permite regular sus tendencias y la política general del propio Estado y de la sociedad".(11).

Las características y los efectos de la acción de los grupos y clases sociales, de las coaliciones y de las asociaciones; en fin, de las organizaciones sociales de trabajadores, campesinos, consumidores, desocupados, etc., demuestran también la necesidad de incluir en el derecho social el análisis de todas esas organizaciones como unidades colectivas reales de clase que tienen acción jurídica, social, económica y política.

Nuestra circunstancia histórico-política mexicana, nos señala un camino con meta determinada: la convergencia de los intereses y derechos, su mutuo respeto y la necesidad de aplicarlos conjuntamente en forma equitativa para lograr, en la realidad, la justicia y la democracia sociales. De ahí que si el derecho en general y los derechos en particular tienen como fin alcanzar la justicia y la dignidad de la persona, aparece indispensable fortalecer los derechos sociales, otorgar mayor peso específico a los intereses colectivos sobre los intereses y derechos individuales, para impedir que la economía liberal se ubique como factor determinante de una realidad social injusta y, en nuestro caso, inconstitucional y antijurídica.

No es posible olvidar que también por ser visto, el derecho social y los derechos sociales forman una rama autónoma frente a los derechos tradicionales público y privado; tienen como denominador común que no se refieren a individuos en general, sino a integrantes de clases sociales o de sectores de la sociedad bien definidos por la proletarización; son leyes protectoras y tienen como objeto establecer un sistema jurídico de control para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una convivencia justa.

11). - Ob. Cit. Alvarez del Castillo., Pág. 109.

En fin, la noción de las relaciones sociales permite otorgar a todos estos fenómenos autonomía en relación con otros fenómenos jurídicos y confirmar, así, la existencia del derecho social como una rama específica del derecho.

3. DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO PROTECTOR DEL TRABAJADOR.

Con la misma sencillez con que he presentado estos primeros planteamientos, que aún cuando son fundamentales en el estudio de la ciencia jurídica sólo guardan una finalidad de orden en la exposición, trataremos el tema correspondiente al derecho. Estoy consciente de la amplitud de estudio de esta temática que bien puede ser tridimensional, ya que es posible estudiar al derecho como "valor", como "norma" o como "hecho", pero para los fines de este trabajo me basta concebirlo como el conjunto de normas humanas, es decir, como normas elaboradas por los hombres ante una situación histórica, apoyados e impuestos por el poder público; normas con las cuales se aspira a realizar valores. Llamar "derecho" al derecho natural, o sea, a unas normas puramente ideales o racionales, dotadas de intrínseca y necesaria validez, es usar la palabra derecho en un sentido figurado.

El derecho es obra humana y un producto de la cultura, por consiguiente, brota de hechos especiales de la realidad humana.

"Como obra humana o producto de la cultura, trasciende los límites domésticos de esa realidad para apuntar, necesaria y esencialmente, hacia determinados valores. Los hombres construyen el derecho porque tienen necesidad de él; lo hacen estimulados por sus necesidades y dirigidos hacia la consecución de

diversos pronósticos, cuyo cumplimiento satisface esas urgencias". (12).

Si así concebimos al derecho, al menos para la materia del tema, tendremos que estar de acuerdo en que su estudio debe incluir el de los hechos de donde brotan las normas y el de los hechos hacia los cuales se encaminan. Esta idea nos lleva a coincidir con Carnelutti, "en el sentido de que el derecho se integra mediante la formulación de preceptos y la imposición de sanciones; se observa mediante una conducta de los interesados conforme a los preceptos, y se actúa mediante una fuerza que sanciona a los interesados rebeldes a su observancia". (13).

Por lo pronto, dejamos a un lado el derecho tradicional, para señalar que las nuevas sociedades, ante frecuentes incumplimientos de sus necesidades, han generado la estructuración de una variante jurídica, esto es, parte del ámbito de lo individual para proyectarse a la complejidad de lo social, que tienda a adecuarse a los cambios conceptuales que sobre la propiedad o sobre los reconocimientos de la dignidad humana se han sucedido en las últimas décadas. Es un derecho que goza de esta transformación, el cual guarda siempre el principio de fino equilibrio que la justicia, como valor supremo, requiere y que dentro de la dogmática toma el calificativo de "social", tratando de contener en ella esta nueva tendencia del derecho. Hago esta referencia, con el objeto de situarnos en el tema del derecho del trabajo.

De tal que, el derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

12).- Ob., Cit., Bermúdez Cisneros., Pág. 17.

13).- Ob., Cit., Bermúdez Cisneros., Pág. 17.

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El derecho al trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

"Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el Derecho del Trabajo, se afirma que, considerando el Derecho Laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del Derecho Laboral crean antagonismos, aparentemente imposibles de salvar. La mayoría de los autores se divide, en cuanto al principal o principales fines de Derecho Laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores". (14).

Por otra parte, estimamos que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico sociales.

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: Fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter

14).- Ob., Cit., Cavazos., Pág. 29.

individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Efectivamente, el fin sustancial y primario del Derecho Laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello se hace necesario profundizar en el campo teleológico del Derecho Laboral para llegar a conocer sus finalidades inmediatas. Así, encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

"De acuerdo con lo anterior, creer que los fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta".(15).

Antes por el contrario, pensamos que la finalidad sustancial

15).- Ob., Cit., Cavazos., Pág. 30.

individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, salvo que se trate de garantías constitucionales otorgadas a la persona humana.

Lo anterior no quiere decir, entiéndase bien, que el derecho laboral no deba proteger a la clase trabajadora, pues sí debe hacerlo, en tanto que esa protección no llegue a convertirse en un consentimiento, en una tutela que acepte todas las relajaciones.

En síntesis, todo derecho tiene, sin ser su fin específico, el de proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, o por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios.

CAPITULO II.- APLICACION DE LAS NORMAS DEL TRABAJO EN CUANTO A SU ESPACIO Y TIEMPO.

SUMARIO: 1.- Distribución de Competencia entre la Federación y los Estados.
2.- Aplicación de las normas de trabajo en cuanto al espacio. 3.- Aplicación de las normas de trabajo en cuanto al tiempo.

1. DISTRIBUCION DE COMPETENCIA ENTRE LA FEDERACION Y LOS ESTADOS.

"Cipriano Gómez Lara enseña que la competencia debe estudiarse en sentido lato y escrito. Bajo el primer aspecto, será "el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones," (16). Esto significa, por ejemplo, que formular leyes es actividad estatal encomendada al Poder Legislativo y que cuando éste aprueba una ley está obrando dentro de la esfera de su competencia. Lo mismo se puede decir respecto al Poder ejecutivo, cuando celebra un tratado internacional, o del judicial cuando mediante la sentencia resuelve una contienda.

En sentido estricto el concepto competencia debe referirse a la actividad jurisdiccional.

La competencia se ha definido tradicionalmente como "la medida de la jurisdicción", significando que si bien los jueces ejercen jurisdicción, como función soberana del estado, la competencia viene a constituir el límite del ejercicio válido de tal poder. En ese sentido se expresan de Pina y Larrañaga o bien Cipriano Gómez Lara.

16).- Torres Díaz Luis Guillermo., Teoría General del Proceso., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1987.
Pág. 75.

La determinación a la competencia de los órganos jurisdiccionales se justifica por el hecho bien comprensible de que no todos los jueces de un sistema judicial son igualmente aptos para conocer de ciertos asuntos, o bien, dado el volumen de los asuntos a resolver, obedeciendo a un propósito de división del trabajo judicial, los negocios se distribuyen entre los distintos órganos para facilitar su resolución, o por exigencias de justicia, se hace necesario el reexamen de ciertas cuestiones por órganos superiores, etc.

Ante la necesidad de plantear una demanda, debe resolverse, en primer término, cuál de los distintos órganos del sistema judicial está facultado para conocer del conflicto, esto se consigue recurriendo a las llamadas leyes orgánicas y a la disposiciones sobre competencia contenidas en los Códigos de Procedimientos respectivos, por ordenamientos legales que prevén los supuestos de competencia de los tribunales.

La delimitación de las facultades que correspondan a cada órgano en particular se puede realizar atendiendo a datos externos, materiales, concretos y entonces se dice que el criterio obedece a razones o motivos objetivos. Se habla de competencia subjetiva ahí donde la imparcialidad del titular del órgano jurisdiccional en la resolución del conflicto se encuentra debidamente garantizada por la ausencia de circunstancias que acrediten o hagan presumir su vinculación efectiva, económica o moral con alguna de las partes y que puedan desviarlo de una recta impartición de justicia.

En conclusión, la determinación de la competencia se realiza por criterios objetivos y subjetivos generando las denominaciones competencia objetiva y subjetiva, respectivamente.

COMPETENCIA OBJETIVA.- Atendiendo a criterios externos, materiales, la competencia se ha establecido en razón de la cuantía o valor monetario estimado de las prestaciones reclamadas; en consideración a la materia que es objeto de regulación normativa substancial o de que es objeto de regulación normativa substancial o de fondo; considerando la demarcación territorial en la que se ejerce la jurisdicción o se encuentran ciertas personas o bienes; y, finalmente, atendiendo la situación jerárquica de los órganos jurisdiccionales que conocen de un determinado asunto o fase del proceso, lo que da lugar a la competencia por grado.

Por consiguiente, la competencia objetiva se determina conforme a la cuantía o valor, la Materia, el Territorio y el Grado.

A los anteriores criterios se agregan los de turno y prevención que se explicarán mas adelante:

a) Competencia por valor.- El valor o cuantía económica del negocio como criterio para determinar la competencia de los órganos judiciales parte del supuesto de considerar que a mayor cuantía, mayor importancia del asunto y viceversa, de modo que los asuntos de gran cuantía se asignan a juzgados de mayor jerarquía, reservando a los de inferior categoría los asuntos de poca monta.

Así conforme al artículo 53, fracción III de la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal, corresponde a los jueces de lo civil del primer partido judicial conocer de los negocios de jurisdicción contenciosa, sea común o concurrente, cuya cuantía exceda de un mil pesos. A los juzgados de igual categoría de los partidos judiciales segundo, tercero y cuarto, corresponde conocer de asuntos contenciosos, ya sean de jurisdicción común o concurrente, cuya cuantía exceda de diez mil pesos.

b) Competencia por materia.- Este criterio de distribución de la competencia toma en cuenta la naturaleza de la pretensión ejercida y encuentra su razón de ser en la necesidad de especialización de la función jurisdiccional para su mayor eficiencia. Si el conflicto sometido a la decisión del Organismo Jurisdiccional se resuelve mediante la aplicación de una norma materia de Derecho Civil. La competencia en atención a la materia será civil y en ese orden también se habla de competencia penal, laboral, fiscal, etc., si el conflicto, atendiendo a la materia, se resuelve mediante la aplicación de una norma substancial penal, laboral o fiscal, según corresponda.

La complejidad de la vida y el crecido número de los negocios ha conducido a la división del trabajo judicial asignado a ciertos órganos la facultad de conocer, con exclusión de las demás de su misma jerarquía, de ciertas contiendas y de ello resulta la existencia de juzgados civiles, penales, laborales, administrativos, fiscales, etc.

c) Competencia por grado.- La competencia por grado tiene una doble fundamentación, a saber: a) la organización jerárquica de los tribunales y b) la necesidad de un ulterior examen de ciertas cuestiones, bien de oficio o a instancia de parte, con el propósito de corregir los errores de que pueda adolecer un primer fallo. Esto significa, por una parte, que la organización judicial se integra por tribunales y juzgados de categoría superior o inferior, tendiendo a la complejidad e importancia de los asuntos para cuyo conocimiento la ley les asigna competencia y, por la otra, la ley reserva a los órganos jurisdiccionales de jerarquía superior la facultad de revisar los actos de los inferiores, bien de oficio o a instancia de parte. Generalmente se designa con el nombre de tribunal de segundo grado al que revisa y de primero al que emite la resolución sujeta a impugnación.

En éste orden de ideas, tratándose de los órganos jurisdiccionales estatales son de segundo grado los Tribunales Superiores o Supremos Tribunales de

Justicia, y de Primer grado, los llamados Juzgados de Distrito y de segundo grado los Tribunales Unitarios de Circuito.

d) Competencia territorial.- Cuando el criterio que se toma en cuenta para distribuir el trabajo judicial consiste en asignar a un juzgado o tribunal la facultad de resolver las contiendas surgidas entre particulares en una porción del territorio nacional o estatal surge la llamada competencia territorial. Esta competencia es designada por varios autores con el nombre de competencia horizontal y tiene como finalidad distribuir el trabajo judicial entre Organos Jurisdiccionales de la misma categoría, es decir, se trata de un criterio de distribución adicional o complementario de los ya estudiados con anterioridad.

Para los efectos de esta distribución las leyes orgánicas de los poderes judiciales a nivel local o federal, han dividido el territorio en el que ejercen jurisdicción en demarcaciones geográficas, procurando que constituyan regiones integradas por límites naturales y de fácil comunicación entre sí, a los que se denomina distritos, demarcaciones, circuitos o partidos judiciales, dentro de cuyos confines sólo puede actuar válidamente el o los órganos jurisdiccionales que en el residen.

También determina la competencia territorial de un órgano jurisdiccional el domicilio de las partes, la ubicación de los bienes, el lugar del fallecimiento, etc., como puede constatarse consultando la legislación procesal.

e) El turno.- Este criterio afinador de la competencia se hace necesario en aquellos lugares en los que residen dos o más Organos Jurisdiccionales de igual categoría e idénticas atribuciones. Es fácil imaginar la evolución que sigue la distribución del trabajo judicial a medida que la vida social se hace más compleja.

Inicialmente basta la existencia de un solo juzgado al que se le asigne competencia para conocer de asuntos civiles y penales. Con el aumento de la población y las transacciones civiles y mercantiles será necesaria la creación de otro órgano jurisdiccional al cual se encomendará en forma exclusiva el conocimiento de las contiendas civiles, en tanto que el originalmente creado seguirá conociendo de los procesos penales, cuyo número también se hará incrementado, todo lo cual origina la competencia por materia y como último paso en esta evolución será necesario, por el crecido número de los asuntos civiles o penales, crear varios juzgados de la misma categoría para administrar justicia en forma expedita dentro del mismo distrito o demarcación territorial.

En este momento cuando se hace necesario instrumentar un sistema que permita distribuir ordenadamente el trabajo judicial, para evitar que sea la voluntad de los particulares, bien o mal intencionada, la que determina en qué juzgados presentará su demanda.

f) La prevención.- Este criterio afinador de la competencia tiene lugar cuando dos o más órganos jurisdiccionales son igualmente competentes para conocer de un litigio, en cuyo caso, el primero de ellos que reciba la demanda excluirá a todos los demás de su misma categoría y competencia, como lo indica Cipriano Gómez Lara, aquí se aplica el aforismo de que quién es primero en tiempo es primero en derecho y con ello se excluye la posibilidad de discutir la competencia del órgano que tramita inicialmente el proceso.

Como se expuso con anterioridad, para establecer la competencia de los Organos Jurisdiccionales se recurre a criterios subjetivos y objetivos; en el primer caso, se procura que el titular del órgano jurisdiccional esté totalmente libre de circunstancias que puedan interferir en la recta decisión del asunto. En el segundo, se recurre a datos materiales, externos, para distribuir el trabajo judicial. Pues bien, cuando el titular del órgano jurisdiccional se encuentra subjetivamente comprometido con alguna de las

partes, sea por amistad, parentesco, consanguinidad, por razón de negocios, etc. entonces se dice que carece de competencia subjetiva o bien que es incompetente subjetivamente para resolver porque hay en el titular del órgano incompetencia subjetiva.

Por otra parte, si conforme a las reglas generales de la competencia, sea por razón de la materia, el grado, la cuantía o el territorio, un órgano jurisdiccional está impedido para conocer y a pesar de ello conoce de un determinado negocio, se dice que ese juzgado es incompetente objetivamente o que está en presencia de una incompetencia objetiva. En ambos casos se trata de problemas positivos de incompetencia; en el primero, originado por la situación personal que guarda el juez con relación al litigio o con alguna de las partes; en el segundo, porque se actúa rebasando los límites que la ley señala al órgano para actuar válidamente.

La importancia del tema que nos ocupa se pone de manifiesto en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional el cual se dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

En las discusiones del Congreso Constituyente respecto a esta fracción, no se hicieron mayores aclaraciones; salvo la del diputado Graciadas en el sentido de que se aclara si las Juntas o tribunales serían de carácter permanente o accidental. Mújica, por parte de la comisión dictaminadora, manifiesta que era mejor dejar a la reglamentación de cada entidad federativa la facultad de definir la eventualidad o permanencia de las Juntas.

"José Natividad Macías señaló, por su parte, que las Juntas deberían ser órganos no sólo distintos, sino opuestos a los tribunales comunes; en tanto que éstos dicen el derecho conforme lo han estipulado las partes, aquéllas tienen la facultad de

definirlo conforme a la equidad, en función de reestablecer el equilibrio de los factores de la producción." (17).

Para Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al poder Ejecutivo por lo que toca a la designación de representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso. Por otra parte, no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, sino que históricamente no nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.

Se dice además, que la conciliación y el arbitraje, son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o promedio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad; arbitraje, medio de heterocomposición, designado por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

De lo anterior, la jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:

a) Es formalmente administrativa, es decir, los organismos encargados de encausarla dependen del Poder Ejecutivo, sin embargo, desde el punto de vista material ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque son autónomos.

b) Es de orden público, con intereses para toda la sociedad.

c) es proteccionista de la clase trabajadora, pues la Ley tiene que ser interpretada en todo lo que le beneficie y rompa en ocasiones con el principio de paridad procesal (artículo 18).

d) Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene caracteres de oficiosidad, esto se debe a que la solución de los problemas obrero-patronales es de interés general.

e) La jurisdicción del trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.

f) La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad: aplica, concilia y crea el derecho.

El artículo 73, fracción X, constitucional, en su parte relativa dice: "que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la república sobre... y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

Por otra parte, el artículo 123, fracción XXXI, apartado "A" de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo señala la competencia federal por razón de la materia, al expresar:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

1. Textil.
2. Eléctica.
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la exportación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de productos de tabaco.

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22. Servicios de banca y crédito.

B) Empresas

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquellas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramientos de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, universidades, para lo cual las autoridades contarán con el auxilio de los estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

De acuerdo con nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las

entidades federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los Estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas.

Por ende, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas, tal y como lo establece el artículo antes citado.

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley, determina: "Será competencia de Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocer a los conflictos que se subcisten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales".

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI de la constitución y 527 de esta Ley.

En suma, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conocerán los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de la Conciliación y Arbitraje, Advirtiéndose que dicha competencia es fijada por exclusión, aunque ya se habla de una federación de todas las juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, las facultades que no estén expresamente concedidas a la Federación, se entenderán, por exclusión, reservadas a los estados.

2. APLICACION DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN CUANTO AL ESPACIO.

El derecho mexicano rige todas las relaciones de trabajo que existan sobre el territorio nacional, de mexicanos o de extranjeros, independientemente del acto o causa que les dio origen, o expuesto con otras palabras: toda relación de trabajo subordinado que se cumpla dentro de los límites territoriales de la República, queda regida por las normas de trabajo.

La afirmación anterior se apoya en consideraciones diversas: nuestro derecho del trabajo, al que hemos construido como una pirámide invertida, porque su vértice, que es la Declaración de derechos sociales, está sumergido en el alma soberana de la Nación, de donde irradia hacia la totalidad de la clase trabajadora, forma parte de los derechos de la persona humana, por lo que se extiende a todo prestador de trabajo independientemente de su nacionalidad.

Independientemente de que, en su momento, se estudien las particularidades de enfatizar lo más importante a propósito del sistema de doble competencia que caracteriza a nuestro derecho laboral.

El principio general en esta materia está expuesto en el art. 124 constitucional, el que señala que "las facultades que no estén expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados".(18). Esto significa que la competencia local es la regla, y la competencia federal, la excepción.

De acuerdo a estos principios, la Constitución reserva a las autoridades laborales federales determinadas cuestiones, que precisa en la fracción

18).- De Buen Néstor Lozano., Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, México, 1991, Pág. 459.

XXXI del Apartado "A" del art. 123. Este precepto se incorporó a partir de una iniciativa presidencial de 31 de octubre de 1941, en cuya iniciativa formaba parte, como texto complementario, de la fracción X del art. 73. Sin embargo, la comisión de Puntos Constitucionales, 5a. Comisión de Trabajo, propuso y fue aceptado, adicionar el art. 123 con la fracción XXXI, reservando la fracción X del art. 73 sólo a la facultad del Congreso para expedir leyes del trabajo reglamentarias del art. 123 de la propia Constitución.

"En la fracción XXXI la competencia federal resulta de cuatro criterios diferentes:

a) Por razón de la materia, que comprende las industrias de especial importancia para la economía nacional.

b) Por razón de la participación del Estado en su manejo, incluyéndose las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, o que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las que le sean conexas.

c) Por razón del territorio, que se refiere a las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

d) Por razón de la naturaleza federal de nuestra organización política, con respecto a los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas y a los contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa." (19).

Para resolver estos conflictos, en vía conciliatoria o en arbitraje, la ley creó las Juntas Federales de Conciliación (arts. 591 al 600) y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (arts. 604 al 620).

En realidad existe una decidida tendencia a otorgar mayores facultades a las autoridades locales. Inclusive se han creado Juntas Especiales, ubicadas en las capitales de los Estados, que conocen de los conflictos individuales de competencia federal. La idea no es mala, porque, en general, permite al trabajador que su problema se resuelva cerca de su lugar de trabajo. Hay otra ventaja en la indudable unificación de criterios ya que en rigor se trata de un solo tribunal sometido a la autoridad del Pleno y que queda bajo la presidencia de un solo funcionario.

La generalidad de la fórmula presentada, es preciso analizar algunas cuestiones que se han suscitado.

I. Derechos y limitaciones en el trabajo de los extranjeros: la aplicación del principio general a los extranjeros está condicionada por algunas circunstancias y por ciertas disposiciones de la Constitución y de las leyes del país.

A) Todos los que habitan el territorio nacional están amparados por el principio de la libertad de trabajo, pero esta libertad, según el artículo cuarto de la Carta Magna, puede vedarse cuando "se ataquen los derechos de la sociedad". Frente a esta disposición, el trabajo de los extranjeros depende de que su ingreso al país se efectúe con la calidad correspondiente, de conformidad con las leyes migratorias. Por lo tanto, si una persona ingresa al país como turista, las autoridades migratorias pueden, en cualquier momento, prohibirle el trabajo que estuviere prestando y aun obligarle a abandonar el país. La cuestión planteada, sin embargo, no afecta la fórmula propuesta,

porque la limitación deriva de otras disposiciones constitucionales y legales, cuya misión consiste en la defensa de la Nación contra maleantes o aventureros de otras naciones.

B) Algunos juristas, y nosotros mismos, se preguntaron en el pasado por la condición de los menores extranjeros que en su país podían prestar su trabajo, pero que no alcanzan la edad mínima señalada en nuestro derecho del trabajo. Ratificamos la respuesta que dimos en el pasado en el sentido de que no es posible su utilización, porque la Declaración y la Ley no lo permiten; una prohibición, por lo demás, que se propone evitar los daños que pueden advenir a la niñez por trabajos prematuros. Pero tampoco estamos en presencia de una limitación impuesta a los extranjeros, porque el principio se aplica igualmente a los menores nacionales.

C) Colocados en la concepción contractualista, los profesores de derecho del trabajo se preguntaron en el pasado por el valor de los contratos celebrados en el extranjero. Nos parece que el problema ha desaparecido, porque la Ley nueva no exige ningún género de formalidades, de tal suerte que bastará el hecho real de la prestación del trabajo para que se genere una relación plenamente válida. El mismo argumento de la no exigencia de formalidades permite concluir que las estipulaciones, aún carentes de la formalidad exigida en el extranjero, que en alguna medida favorezcan al trabajador, tendrán que aplicarse. Agregaremos todavía que si no se ha iniciado la prestación del trabajo, la persona afectada podrá intentar las acciones tendientes, bien a que se le proporcione, bien a que se le indemnice de conformidad con nuestra legislación.

D) Existen dos tipos de limitaciones en el trabajo de los extranjeros, que derivan, una de la Constitución y otras de la Ley del Trabajo.

"a) El art. 32 de la Carta Magna previene que "todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia

mercante mexicana" deberá ser mexicano por nacimiento, norma cuya finalidad es contribuir a la seguridad nacional. La Ley nueva ratificó el principio en sus arts. 189 y 216." (20).

b) En los contratos colectivos ferrocarrileros se impuso a la empresa el deber de utilizar trabajadores mexicanos, sin distinguir entre nacionales por nacimiento o por naturalización. La Ley de 1931 recogió el principio pero consignó una excepción en el art. 175 "En los puestos de dirección podrán (las empresas) emplear el personal extranjero que necesiten, y en los puestos técnicos o administrativos sólo podrán emplear personal extranjero, cuando no haya personal mexicano disponible". La Ley nueva suprimió la excepción, al decir en su art. 246, que "los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos"; para efectuar el cambio, la Comisión consideró que los Ferrocarriles Nacionales son un organismo público descentralizado y que en las empresas ferrocarrileras que aún subsisten, la mayor parte del capital pertenece al Estado, por lo tanto, el Estado podía declarar que únicamente admitiría personal mexicano; la Comisión consideró la posible objeción de inconstitucionalidad del precepto, pero la desechó porque el problema es el mismo de la cláusula de ingreso exclusivo en favor de los sindicalizados la Constitución no garantiza a ninguna persona que se le asigne un puesto en la empresa que señale, y porque ninguna norma prohíbe a un empresario declarar que únicamente admitirá a trabajadores determinados.

2. Protección a los trabajadores mexicanos que van a prestar servicios en el extranjero: indicamos en un capítulo anterior (Creación del Derecho mexicano del trabajo) que la frac. XXVI del Artículo 123 contiene algunas disposiciones en favor de los trabajadores mexicanos que van a prestar servicios en el extranjero. El mandato constitucional fue desarrollado en el art. 29 de la Ley de 1931, pero en vista de la experiencia adquirida en los últimos años, se estimó oportuno precisar y completar en el art. 28 de la Ley nueva, las medidas protectoras. a) Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito y deberán contener las estipulaciones

20).- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Editorial Porrúa, Torno I, México, 1990.
Pág. 146.

siguientes; las mismas que se requieren en las relaciones individuales de trabajo; los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación, y los que se originen por el ingreso al país de destino, serán por cuenta del patrono; el trabajador tendrá derecho a las prestaciones de seguridad y previsión social que se otorguen a los extranjeros y en todo caso, a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señale la ley mexicana, por lo menos; b) El domicilio del patrono para todos los efectos legales; c) El escrito será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que determinará el monto de la fianza o depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones; d) El escrito será visado por el cónsul de la nación a donde vayan a prestarse los servicios; e) Una vez comprobado el cumplimiento de las obligaciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

El problema dejó de ser una cuestión individual y se transformó en una cuestión social general, porque son varios los miles de trabajadores que van a prestar anualmente sus servicios a otro país. El gobierno federal y los de los Estados han intervenido constantemente a fin de procurar que se otorgue a los trabajadores un tratamiento humano. Pero el camino está en la erradicación de la miseria y en la creación de nuevas fuentes de trabajo; solamente entonces se pondrá fin a una tragedia nacional.

3.- APLICACION DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN CUANTO AL TIEMPO.

Los conflictos de leyes en el tiempo, o sea, el problema de la retroactividad de las leyes son tanto desde el punto de vista doctrinal, como desde el punto de vista práctico, de los más inquietantes del derecho y, en especial, del derecho del trabajo.

Por lo que, la doctrina de derecho constitucional no siempre ha

sabido elevarse a los planos que le corresponden y aun es frecuente encontrar que abandone las cuestiones que le pertenecen a otras disciplinas; así ocurrió con el principio de la irretroactividad de las leyes, que se presenta en la historia de los siglos XIX y XX como uno de los elementos del patrimonio del derecho civil, siendo así que pertenece al derecho constitucional, no sólo por formar parte de los derechos del hombre, sino porque es un principio que rige la totalidad del orden jurídico. Este abandono dio por resultado que las restantes ramas del derecho, tal vez por pereza o quizá, fuerza es reconocer los méritos, por la grandiosidad de la argumentación civilista, se conformaran con la doctrina de los maestros de derecho privado, de tal suerte, que cuando se promulgó el decreto privado, de tal suerte, que cuando se promulgó el decreto de la Legislatura de Veracruz, nadie dudaba de que las doctrinas civilistas tenían que respetarse y aplicarse en el derecho del trabajo. Muchos factores concurren al sostenimiento de ese punto de vista; salvo raras excepciones, como Georges Scelle, los maestros europeos y los profesores de nuestra Universidad, cuando hablaban del derecho industrial u obrero, lo miraban como normas de excepción dentro del derecho privado; y por otra parte, la concepción contractualista de la relación de trabajo exigía la aplicación de aquellas ideas; finalmente, la concepción contractualista de la Ley de 1931 abría las puertas a las doctrinas civilistas.

Frente a esas circunstancias adversas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un acto que tiene muy pocos precedentes, estableció que el principio de la autonomía de la voluntad no tenía aplicación en el derecho del trabajo, que no disponía libremente de la eternidad y que tampoco poseía el poder mágico de hacer que la ley vieja se impusiera para siempre a la voluntad del poder legislativo.

Muchos años tuvo que luchar una doctrina aislada para romper la concepción contractualista, hasta que el legislador de 1969, al aceptar la Iniciativa presidencial que había redactado una comisión de juristas que amaba intensamente la

justicia social, decidió en el art. 20, que la base del ordenamiento nuevo es la idea de la relación de trabajo, que consiste en el hecho escueto de la prestación de un trabajo subordinado crea una situación jurídica objetiva, a la que se aplica un estatuto que va de la Declaración de derechos sociales a los contratos colectivos, y cuya naturaleza es esencialmente dinámica, lo que da por resultado que viva una transformación perenne.

En estas condiciones, la vieja doctrina del derecho civil tenía que derrumbarse o tornarse inoperante en el campo del derecho del trabajo, por lo menos; de este estatuto que reclama con orgullo la fórmula de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como base para la elaboración de una doctrina propia: las leyes de trabajo son de aplicación inmediata y rigen la vida y los efectos de las relaciones de trabajo, de las ya formadas y de las futuras, a partir de su vigencia; así lo juzgó el legislador de 1962, y de ahí que al reglamentar la reforma constitucional que elevó la edad de admisión al trabajo de doce a catorce años, dijera en el art. tercero transitorio del decreto respectivo que "los mayores de doce y menores de catorce años, que al entrar en vigor esta ley estén prestando servicios a un patrono, continuarán en su trabajo, sujetos a la vigilancia y protección de la Inspección del trabajo."

Es indispensable entender la idea nueva en función de otro principio del derecho del trabajo: la ley no puede abatir las condiciones de trabajo ya existentes en la industria, en las empresas o en los establecimientos, pero es así, no por virtud del principio de irretroactividad de las leyes, sino porque desvirtuaría si lo hiciera su naturaleza, que es un luchar incesante para superar las condiciones de trabajo y de vida de los hombres.

A raíz de la iniciación de la vigencia de la ley de 1970, las mayores discusiones, los más encendidos debates han versado y aún no se extingue su eco, sobre los problemas de aplicación retroactiva de esa Ley. A la incertidumbre

creada ayudó, no poco, la intervención técnicamente defectuosa de los señores diputados que intentando impedir lo que estimaron una aplicación retroactiva, dictaron el art. 5o. transitorio, a propósito de la prima de antigüedad prevista en el art. 162, logrando con ello sembrar aún más desconcierto.

El concepto de retroactividad es un concepto difícil. Suele afirmarse, con poco fortuna, que la retroactividad supone dirigir la ley hacia el pasado, esto es, a los hechos ocurridos antes de su puesta en vigor.

Lo absurdo de esta posición lo ha puesto de relieve Miguel Villoro al afirmar lo siguiente: "La vida de una norma se extiende desde que la autoridad la promulga hasta su abrogación expresa o tácita por otra norma. La validez temporal de una norma nace en el momento en que ha sido promulgada y se proyecta hacia el futuro. Es un absurdo tanto lógico como jurídico el pretender que la validez temporal se extienda en el pasado a un momento en que aún no existía la norma. Puesto que la ley es una norma que se establece para regular nuestras acciones y que no tiene fuerza obligatoria sino después de su promulgación, es lógico que no pueda aplicarse a tiempos pasados sino a los venideros".

La retroactividad consiste, en realidad, en aplicar una ley a efectos jurídicos nacidos de acontecimientos que tuvieron lugar antes de que entrara en vigor. Lo que ocurre es que la expresión "retroactividad" es ilógica y confusa y crea una idea distinta de lo que intenta expresar.

La regla general para resolver el problema de la retroactividad de la ley está incluida en el art. 14 constitucional cuyo primer párrafo dispone que: "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna." A contrario sensu se entiende que si beneficia a alguna persona, sin perjudicar a otra, la ley podrá

ser aplicada retroactivamente, pero ésta es una conclusión que exige alguna aclaración complementaria.

El art. 14 constitucional está incluido dentro del capítulo intitulado "De las garantías individuales". El concepto de garantía supone un derecho frente al Estado, esto es, una cierta limitación en las facultades del Estado las cuales nunca podrán vulnerar los derechos de los individuos que estén incluidos en ese capítulo. En consecuencia, el art. 14 debe entenderse en el sentido de que si la nueva ley beneficia al individuo, aunque perjudique al Estado (v. gr., al reducir un impuesto o una pena), podrá aplicarse a los efectos de los actos producidos bajo el amparo de la ley anterior.

Lo que no contempla el art. 14 constitucional es el problema de una nueva ley que modifica el régimen jurídico de una relación entre particulares. A este propósito debe decirse que existe, en realidad, una laguna de la ley. De ello deriva que uno existan criterios suficientemente firmes para resolver una cuestión de esta índole.

Los casos en que las leyes afectan a las relaciones entre particulares, suelen ser frecuentes. En materia de arrendamiento, en la que predominaba la voluntad de los interesados, los efectos de actos jurídicos celebrados antes de los decretos de congelación de rentas, el último de los cuales fue publicado en el Diario Oficial de 24 de diciembre de 1948, quedaron afectados por las prórrogas forzosas decretadas por el Estado, sin que a nadie se le haya podido ocurrir que se estaba en presencia de una violación de garantías constitucionales, al menos, por sólo ese motivo.

En el decreto del trabajo la cuestión presenta otros angulos que hacen el problema más difícil. Desde luego nos referimos a la condición social de las garantías laborales que crean un régimen particular para los trabajadores, distinto del

regulado en particular en el primer capítulo de la Constitución.

La nueva ley ha venido a plantear una serie de problemas a propósito de la retroactividad. Por mencionar sólo los que suelen invocar los sectores patronales podemos referirnos a los siguientes preceptos de la ley:

Art. 52, que otorga a los trabajadores que rescindan la relación contractual, por causa imputable al patrón, el derecho a exigir el pago de veinte días de salario, por cada uno de los años que hubiesen prestado sus servicios.

Art. 76, que modificó el régimen de las vacaciones otorgando mayor número de días de descanso en función de la antigüedad generada antes de la vigencia de la ley .

Art. 161, que concede a los trabajadores con antigüedad superior a los veinte años, el derecho a conservar el empleo, salvo que incurran en una causa particularmente grave de rescisión o que haga imposible su continuación, o bien, que repitan una conducta que constituya causa legal de rescisión.

Art. 162, que establece una prima para los casos de retiro voluntario con más de quince años de antigüedad, de rescisión y de muerte del trabajador.

Al respecto, creo que puede adoptarse cualquiera de dos posiciones. La primera se apoyaría en la aceptación de sólo una retroactividad "de primer grado", como califica Demófilo de Buen, que "consiste en aplicar una ley nueva a los efectos producidos después de ella, que son consecuencia de hechos o actos anteriores a la misma", rechazando, en cambio la posibilidad de aplicar la nueva ley a

los efectos anteriores de hechos o actos pasados, o sea, producidos antes de entrar en vigor la Ley. La segunda, fundándose en la tesis de que las leyes de trabajo son de aplicación inmediata y rigen la vida y los efectos de las relaciones de trabajo, de las ya formadas y de las futuras, a partir de su vigencia, según lo expone De la Cueva, haría caso omiso de la retroactividad, anteponiendo, en todo caso, el principio de que el derecho del trabajo no puede quedar limitado en su finalidad suprema de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los hombres.

La primera posición podría ser suficiente para resolver los problemas derivados de la Nueva Ley. En realidad es hasta discutible, como el propio De Buen lo señala, que pueda hablarse de retroactividad, en estricto sentido, cuando se contemplan los efectos futuros de actos anteriores. Así, el hecho de que por la antigüedad anterior a la ley se otorguen, a partir de ella, mejores indemnizaciones o vacaciones, o primas de antigüedad, no parece vulnerar ni siquiera la garantía prevista en el art. 14 constitucional, entendiéndola en una interpretación extensiva.

La segunda postura que De la Cueva atribuye a la Corte (Ejecutoria de Jesús Rementería y coagraviados), y que se funda en la tesis de que en materia laboral no es aplicable el principio de la autonomía de la voluntad, sino que, a la inversa, los trabajadores y patronos deben ajustarse a los principios de estricto orden público contenidos en el art. 123 y leyes reglamentarias, puede parecer excesiva, si se contempla la posibilidad de una retroactividad de segundo grado, o sea, la aplicación de la nueva ley a efectos de un acto o hecho jurídico producidos durante la vigencia de la ley anterior. Tal sería el caso, v. gr. de una disposición que aumentara las indemnizaciones por despido injustificado, respecto de rescisiones ocurridas antes de la vigencia de la ley.

En realidad creemos que al interpretación de la corte, debe de acomodarse a la retroactividad de primer grado de que nos habla De Buen. De otro manera se rompería, en forma catastrófica, con el principio de la seguridad jurídica.

CAPITULO TERCERO.

CAPITULO III.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

SUMARIO: 1.- Concepto de contrato individual de trabajo. 2.- Concepto de Patrón y Trabajador. 3.- Contrato y relación de trabajo. 4.- Concepto de trabajadores de confianza.

1.- CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Aunque podemos considerar al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato sui-géneris, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos "que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas, oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario."(21).

"También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica."(22).

Asimismo podemos afirmar "que es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador."(23).

21).- Borrell Navarro Miguel., *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.*, Editorial Sista, 4ta. Edición, México, 1994, Pág. 154.

22).- Ob., Cit., Borrell Navarro., Pág. 154.

23).- Ob., Cit., Borrell Navarro., Pág. 154.

De acuerdo con nuestra Ley Federal de trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar "como contrato individual de trabajo a aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."(24). Sus elementos esenciales son los mismos que constituyen la relación de trabajo.

El consentimiento que puede ser expreso o tácito; un objeto lícito y posible; el salario el que para algunos es sólo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, y lógicamente, la capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal. En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto y el salario y sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.

La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación.

Estimo que no obstante la citada disposición legal, aunque exista el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos del trabajo.

Sin embargo no es una obligación legal a cargo del patrón

24).- Ob., Cit., Borrell Navarro., Pág. 155.

tener el Contrato Individual de Trabajo si existe en la Empresa o Establecimiento contrato colectivo o contrato-ley en virtud de lo dispuesto en el citado dispositivo de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en la fracción I del artículo 804 del propio cuerpo legal.

Según la Suprema Corte de Justicia de la nación para que la prestación de un servicio o trabajo se considere CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, es necesario que dichos servicios o trabajo se presten bajo la DIRECCION Y DEPENDENCIA DE LA PERSONA QUE SE BENEFICIA CON ELLOS, pues el hecho sólo de la prestación de servicios personales, no es el elemento exclusivo del Contrato Individual de Trabajo, como pueden serlo entre otros, el de mandato, el de porteador en el transporte, o el de profesionista regulado por artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

En el Contrato Individual del Trabajo siempre deben consignarse los siguientes particulares:

1. El lugar y fecha donde se celebra, las generales y personalidad de las partes intervinientes o contratantes y la firma de éstos y de dos testigos.

2. Debe señalarse lo más detallado posible, los trabajos o servicios a realizar por el trabajador y el lugar donde los prestará, así como de ser posible, la denominación del puesto, como secretaria, auxiliar de contabilidad, recepcionista, etc.

3. La declaración del trabajador, bajo protesta de ser verdad, de que tiene la capacidad y conocimiento requeridos para desempeñar con eficiencia el trabajo contratado. Esto facilitará en su caso, al patrón, el ejercicio de acción rescisoria por engaño del trabajador, en el caso de que no sepa desempeñar su trabajo.

4. Tiempo o duración de la relación laboral o vigencia del contrato. Los contratos individuales de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Cuando a un Contrato Individual de Trabajo no se le señale término, se considerará que es por tiempo indeterminado.

El Contrato de Trabajo a prueba o por 28 o 30 días, no existe en nuestra Ley del Trabajo vigente, ni es reconocido por la jurisprudencia, no obstante lo cual, se sigue utilizando por muchas empresas.

5. Que se puede cambiar de lugar, departamento, plaza o ruta al trabajador, para lo que éste presta su consentimiento, respetándole siempre su categoría salario y demás prestaciones en dinero o en especie que se hayan otorgado en el contrato.

6. La jornada de trabajo y el horario de ésta. Hay empresas que tienen una labor continua las veinticuatro horas del día, con tres turnos o jornadas de trabajo: de 7 a.m. a 3 p.m. de 3 p.m. a 11 p.m. y de 11 p.m. a 7 a.m.

7. Que el trabajador no trabajará tiempo extraordinario, ni los domingos, ni días de descanso ordinario, obligatorio, ni festivos o inhábiles, sino sólo con autorización previa y por escrito del patrón o su representante legal.

8. El importe del salario, gratificaciones, comisiones y demás prestaciones en dinero o en especie, consignando que en el salario señalado, se encuentra incluido el pago correspondiente al séptimo día.

9. Los días de descanso y de vacaciones que disfrutará el

trabajador, autorizando expresamente el patrón a determinar la época en que el trabajador tomará sus vacaciones.

10. Si se trata de comisionistas, dejar establecido que la operaciones que realice, se sujetarán estrictamente a las instrucciones que previamente y por escrito le dé el patrón y que dichas operaciones no se considerarán firmes, hasta que sean aprobadas por éste.

11. Si se trata de agentes vendedores, señalar el mínimo de operaciones que deberán realizar al día, a la semana o en el mes.

12. Que el trabajador se obliga a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento que señala la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 fracción XV y 153.

13. Señalar la forma, lugar y fechas en que se pagará el salario, el que deberá pagarse, según dispone la Ley, en efectivo y en moneda nacional, no con vales, bienes muebles, mercancías dólares u otro signo equivalente. El no pagar el salario en dólares le resulta perjudicial al trabajador; medidas de protección a los derechos de los trabajadores que hicieron afirmar a nuestro compañero jurislaboralista doctor Cavazos, que el exceso de protección conduce a la desprotección.

Muchas empresas maquiladoras y de otras actividades, especialmente en las fronteras, siguen pagando en dólares a sus trabajadores.

14. Que cualquier violación a las obligaciones establecidas en el contrato Individual de Trabajo por parte del trabajador, será causa de rescisión del mismo, con independencia de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley.

15. Deberán señalarse los casos en que procede la solicitud y el otorgamiento de permisos y licencias, su duración y los requisitos y oportunidades para su disfrute.

16. También podrán agregarse las disposiciones o normas que se estimen convenientes por las partes de acuerdo con las características y naturaleza del trabajo contratado y con las actividades de la empresa.

17. Es conveniente asimismo acompañar al Contrato Individual de Trabajo las cartas de recomendación, eficiencia y habilidad que el trabajador haya presentado, a fin de facilitar la probanza del engaño en el caso de que el trabajador carezca de los conocimientos necesarios para el desempeño de los servicios o trabajos contratados.

18. También deberá acompañarse certificado de que el trabajador no padece enfermedad alguna o incapacidad para el desempeño de su trabajo así como de que goza de buena salud.

Por lo Tanto el Contrato Individual de Trabajo como la relación de trabajo, obligan no sólo a lo expresamente pactado en ellos, sino también a las consecuencias que sean conforme a las normas del trabajo, a la buena fe y a la equidad. No obstante estas disposiciones legales, en la práctica no es frecuente el ejercicio de los derechos y acciones que deriven de esta disposición legal, quizá por ser un tanto vagas e imprecisas.

2.- CONCEPTO DE PATRON Y TRABAJADOR.

El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto.

Al trabajo puede conceptualizarse según el punto de vista de su análisis, el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

Por lo cual para establecer quien conforma la relación laboral "entenderemos por patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".(25).

Este concepto, contenido en el artículo 10, mejora el de la ley de 1931, que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

25).- Briseño Ruiz Alberto., Derecho Individual del Trabajo., Editorial Harla, México, 1985, Pág. 154.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: El padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Juan D. Pozzo, dice que "el empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaje en su obra." (26).

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios: con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo". (27).

La ley vigente tiene el inconveniente de emplear la palabra "utilizar". Este término traduce la idea de usar con beneficio, lo que permitirá entender que la relación laboral depende del aspecto económico directo que reporte, interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

26).- Ob., Cit., Briseño Ruiz., Pág. 154.

27).- Ob., Cit., Briseño Ruiz., Pág. 155.

"Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios, de uno o más trabajadores." (28). Por si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.

De lo anterior se desprende que la definición un poco más completa puede ser la de Juan D. Pozzo, con la única observación de que el término "dependencia" resulta falso, por lo que prefiero eliminarlo. En esa virtud Propongo la siguiente definición: Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

Al referirme al concepto de trabajador, lo estoy haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos "trabajadores" que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como "trabajadores", han trabajado toda su vida.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenzca a la clase trabajadora".

Pero, el concepto de trabajador tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo.

Para nuestra Ley Laboral, trabajador es la persona física, nunca moral, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la Ley.

28).- Ob.. Cit., Briseño Ruiz.. Pág. 155.

En cambio las disposiciones de la Ley del Seguro Social, amparan y protegen no sólo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia ni subordinación, a los profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios, comuneros pequeños propietarios, etc. (artículo 13 Ley del Seguro Social.).

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, en tanto que el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.

También legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos) credo religioso, doctrina política o condición social.

Disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patrones sí seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la Ley como aquellos sobre los que no deben hacerse distingos.

Aunque al referirse a las personas a las que se aplicará la Ley del Trabajo, nuestra Carta Magna menciona sin mayor explicación los vocablos obrero, jornalero y artesano, la Ley Laboral se refiere sólo a "trabajador" como uno de los elementos de la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de

"empleado" para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los tratados y usos internacionales se usa el término de "empleador" al referirse al patrón y el "trabajador" al que realiza el trabajo o presta el servicio.

Por lo expuesto debemos considerar como sinónimos los términos obrero, artesano operatorio y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también ocurran los otros elementos de "subordinación", sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de "trabajador".

El trabajador, de acuerdo con nuestra legislación Laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes. La desobediencia del trabajador a las órdenes de los representantes del patrón, es causa de rescisión de la relación de trabajo.

En relación a la conceptualización social y doctrinal que históricamente el "marxismo" de los hombres, doctrina que los divide en "proletarios" y "burgueses", afirmando que los "proletarios" son los que reciben un sueldo o salario por la prestación de su trabajo y los "burgueses" los que viven de sus rentas o del provecho de sus inversiones.

Según dicha doctrina, el funcionario de una gran empresa, que

perciba por su trabajo personal subordinado, diez millones de pesos mensuales o más, sería un "proletario" y en cambio el que tenga un pequeño comercio, perciba unos dividendos insuficientes por su pequeña inversión o se dedique a elaborar o vender por su cuenta cualquier producto, por lo que penosamente gane lo indispensable para sobrevivir, será un "burgués", lo cual no resulta aceptable, por no ser cierto ni responde a la realidad, ya que no es posible enmarcarlos dentro de lo que representan los citados vocablos, sobre todo si los analizamos desde el punto de vista social, filosófico e histórico.

Considero que ya va siendo hora de re-examinar las tesis marxistas, del materialismo dialéctico y el socialismo científico en lo tocante al trabajo y al trabajador, las que fueron elaboradas hace más de un siglo y están clamando urgentemente por un nuevo Marx, Engels o Lenín que las ajuste práctica e ideológicamente a la geografía laboral del mundo de hoy, tan distinto al contemplado y enjuiciado por ellos en el siglo diez y nueve, o en el año 1848, cuando Carlos Marx redactó su famoso Manifiesto Comunista.

Como sabemos hay distintas clases de trabajadores, como son:

El trabajador de planta, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

El trabajador temporal es aquel trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido.

El trabajador eventual, que es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.

El trabajador de temporada, Cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la Ley como trabajadores de planta.

El trabajador a destajo, que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

El trabajador de base que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

También puede clasificarse a los trabajadores atendiendo a sus organismos germinales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los Estados, de la Federación y de las entidades municipales de la República, Trabajadores bancarios, etc.

Así mismo la ley comprende no en forma genérica, sino directa y específica a los trabajadores de confianza, de buques, a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarrileros a los autotransportistas, a los que realizan maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores del

campo, a los agentes de comercio y similares, a los deportistas profesionales, actores, músicos, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, a los médicos residentes en período de instituciones de educación superior autónomas por Ley, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan, los cataloga la Ley bajo la denominación de "TRABAJOS ESPECIALES", a los que dedica disposiciones específicas para cada una de dichas actividades, todas las que enmarca dentro del rubro: trabajos especiales, en su Título Sexto que consta de 17 capítulos.

La conclusión a que habrá de llegarse es que la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el "trabajador" participe de la relación, esto es, más o menos inclinado en favor de la clase empresarial(v.gr.: en el caso de los representantes del patrón) y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en que descansa la ley. De acuerdo con el segundo, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

3.- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

Nos dice el doctor Néstor De Buen Lozano que la relación laboral es por esencia dinámica.

Y en el "artículo 20 de nuestra legislación laboral positiva se considera por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."(29).

29).- Ob., Cit., Cavazos., Pág. 109.

Dicho precepto también nos indica "que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."(30).

Concluye dicho precepto afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Como se ve, nuestro legislador no quiso o no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Pudiéndose afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

Así, la Corte tiene declarado que la prestación de servicio a

30).- Ob., Cit., Pág. 109.

una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si éstos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe relación laboral.

Hay situaciones que pueden constituir excepciones a lo consignado anteriormente y serían los casos en que el patrón, no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido, tendrá que mantenerlo aún en contra de su voluntad. También en el caso de un trabajador despedido injustificadamente, haya solicitado y obtenido su restitución en su mismo trabajo; en este caso, aún en contra de la voluntad del patrón éste tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador, aún en contra de su voluntad.

De lo que la relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulada por el derecho del trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

En otro aspecto las diferencias también consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y derechos de las partes y en relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es juristantum, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el Contrato.

Además la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que el Contrato Individual de Trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que

habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

"La "relación de trabajo" existe para la Ley Laboral, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos."(31).

De acuerdo con nuestra legislación del trabajo, el hecho de que no exista contrato escrito en nada merma o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, la Ley, el Contrato Colectivo y la naturaleza del trabajo que realiza.

La relación de trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de los servicios de los burócratas o servidores públicos, ya que éstos requieren necesariamente de que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Aunque nuestra legislación del trabajo, reconoce y protege "la relación de trabajo" como ya exprese, es siempre aconsejable la celebración del Contrato Individual de Trabajo, a fin de evitar posibles conflictos laborales, que con frecuencia se producen por la ausencia de éste contrato, en el que debe hacerse constar en forma fehaciente y clara, la voluntad de las partes en relación con las condiciones del trabajo contratado, las que podrán ser superiores a las consignadas en la Constitución de la República y en la Ley que sólo fijan los mínimos laborales,

31).- Ob., Cit., Borrell Navarro., Pág. 156.

incluso pueden consignarse en los contratos colectivos de trabajo que tienden siempre a superar las condiciones de trabajo y mínimos legales y constitucionales.

Como ya exprese la "relación de trabajo" lleva implícita la presunción juristantum de que exista contrato y la carga de esta prueba corresponde exclusivamente al patrón.

Con respecto al Contrato Individual de Trabajo, cabe hacer hincapié que la falta del mismo, por disposición expresa de la Ley, no priva al trabajador de ninguno de los derechos que a su favor señalan las leyes o se derivan de los servicios prestados o de las disposiciones contenidas, en su caso, en el Contrato Colectivo de Trabajo. Aunque no exista el Contrato Individual de Trabajo, El Código Laboral PRESUME la existencia del mismo, siempre que exista un trabajo personal subordinado.

La Ley atribuye al patrón la falta de dicho contrato y se estimará cierto, salvo prueba en contrario, todo lo afirmado por el trabajador en relación con sus condiciones de trabajo y prestaciones laborales. Es por ello que aunque no existe la obligación legal de tener o suscribir el Contrato Individual de trabajo, es recomendable y resulta conveniente su celebración.

CLASES Y DURACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

El Contrato Individual del Trabajo, como la relación de trabajo, pueden ser por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, o indefinido y para la inversión de capital determinado.

Cuando no se fija plazo o término a un contrato individual de

trabajo, se considerará que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo que nuestra Constitución reconoce, razón por la cual siempre debe determinarse con claridad el término o duración del Contrato Individual de Trabajo.

Es indiscutible que la estabilidad en el empleo que reconoce la ley, es un derecho relativo del trabajador, pues la propia legislación laboral reconoce el derecho del patrón para dar por terminada la relación de trabajo o el contrato individual, aún sin causa justificada, siempre que indemnice al trabajador en los términos que señala.

El Contrato Individual de Trabajo por obra determinada sólo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra, como por ejemplo, cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble, para la reparación de las instalaciones hidráulicas de una empresa, etc. En éstos casos deberá precisarse con toda exactitud, en que consisten las obras a realizar y el término, aunque sea probable, de su duración.

También debe tenerse presente que los contratos individuales de trabajo por obra determinada no se prórrogan, pues al terminar la obra termina el contrato y si el patrón desea conservar al trabajador, para continuar utilizando sus servicios, no es procedente la prórroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato individual de trabajo.

La Ley también expresamente autoriza la celebración del Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado o fijo, pero sólo cuando lo exija la naturaleza del Trabajo que se va a realizar, cuando se trate de la sustitución de otro trabajador y en los demás casos que la propia Ley señale, como lo hace en los artículos 193, 195 fracción IV y 305.

Ejemplo del primer supuesto que autoriza el Código del

Trabajo, sería cuando se contrata a un trabajador para poder satisfacer un pedido extraordinario o especial, que la empresa productora con sus propios trabajadores de planta o permanentes, no le es posible cubrir, o cuando recibe un pedido especial en pascuas, para surtir un número extraordinario de focos para arbolitos de navidad.

En cuanto al segundo supuesto, sería el caso de un contrato que se celebra para la sustitución de un trabajador, enfermo, con licencia o permiso, cuya sustitución durará precisamente el tiempo que dure la enfermedad, el permiso o licencia concedido por la empresa, cuya sustitución perdurará mientras dure la enfermedad, de acuerdo con la incapacidad que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En todos éstos casos siempre deberá precisarse con toda claridad, la fecha de su terminación.

A este respecto debemos tener presente que por mandato de la ley, si llegado al término señalado continúa o subsiste la materia del contrato, quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de celebrar nuevo contrato.

Si por ejemplo se estableció en el Contrato Individual de Trabajo el Término de sesenta días para la elaboración de 10 millares de foquitos para árboles de navidad, y llegando a éste término no se ha concluido la fabricación de ese número de foquitos, se considerará legal y automáticamente prorrogado el contrato hasta que se concluya la elaboración de la cantidad de foquitos que motivaron la celebración del contrato.

Teniendo en cuenta el alto importe de las indemnizaciones que tiene que pagar el patrón en caso de conflictos con los trabajadores contratados por

tiempo determinado, es recomendable que se evite hasta dónde sea posible, la elaboración de este tipo de contratos individuales de trabajo.

Si la relación excede de un año, deberá pagarsele una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, además de tres meses por concepto de indemnización y los salarios vencidos.

La Ley se fundamenta para señalar estas indemnizaciones a favor del trabajador que habiendo sido contratado por tiempo determinado se le rescinde su contrato, en los gastos, molestias y perjuicios que indudablemente se le ocasionan al trabajador, cuando ha ajustado sus planes de vida, a un contrato firmado por un tiempo determinado, previamente fijado en el Contrato Individual del Trabajo, muchas veces teniendo incluso que mudarse del lugar de su residencia, y después, súbitamente, por determinación sólo del patrón, se le rescinde su contrato.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido con respecto al contrato de trabajo por tiempo determinado, "que éste carece de validez para los efectos de su terminación, si no expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la ley. Lo anterior significa que el Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado, sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prórrogado por subsistir la materia del trabajo, por todo el tiempo en que perdure dicha

circunstancia, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar la fecha indicada en el contrato, termina éste sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término". (32).

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO.

Es aquél que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación del servicio del trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales.

Este contrato o relación de trabajo constituye la regla general de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo que señala: "...A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". (33).

EL CONTRATO PARA LA INVERSION DE CAPITAL.

Tiene su fundamento en lo dispuesto en parte final del artículo 38 de la Ley Laboral que prescribe "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas

32).- Ob., Cit., Borrell Navarro., Pág. 156.

33).- Ob., Cit., Borrell Navarro., Pág. 163.

abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo, u obra determinada o para la inversión de capital determinado". (34).

Esta disposición legal obedece al hecho de que no es posible con precisión determinar la duración exacta que toma realizar este tipo especial de trabajos en las minas.

Hay autores que consideran que aunque el precepto se refiere a la explotación de minas, puede extenderse su aplicación por analogía, a otras actividades.

La suspensión de los efectos de la relación o contrato individual de trabajo, es otra de las contingencias a que está expuesta la relación laboral. La suspensión está revestida del requisito de la temporalidad, porque sino sería extinción o rescisión; suspende sólo temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario.

La suspensión legal de relación o Contrato Individual de Trabajo, se puede producir exclusivamente por alguna de las doce causas siguientes:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador.
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo del trabajo y, en ambos casos, será por el tiempo que determine la incapacidad otorgada por el Seguro Social.
3. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria y hasta que ésta cause ejecutoria. La suspensión en este caso se extiende hasta que la sentencia que lo absuelve sea ejecutoriada, es decir, contra la que no procede ningún recurso.

34).- Ob., Cit., De Buén., T. II, Pág. 44.

4. El arresto del trabajador. El arresto de acuerdo con el Código Penal, no podrá ser mayor de tres días.

5. El cumplimiento de servicios y el desempeño de los cargos mencionado en el artículo 5 y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la Constitución de la República, es decir, el servicio de las armas, los de jurados, los cargos concejales y los de elección popular; así como las funciones electorales y censales, y listarse y servir en la Guardia Nacional, por su carácter obligatorio y conforme a la ley orgánica respectiva. En estos casos la suspensión surtirá efectos desde que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y hasta por un período de seis años. Según la Suprema Corte la suspensión de la relación de trabajo debe continuar por todo el tiempo que dure la tramitación del juicio penal, aunque el trabajador se encuentre libre bajo fianza.

Según la jurisprudencia, los permisos que se concedan a los trabajadores para que desempeñen funciones censales deben ser con goce de salario.

6. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes, produce la suspensión hasta por seis años.

7. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. Un ejemplo para la suspensión por esta causal sería el caso de un chofer que careciera de su licencia para manejar o la tuviera vencida, en estos casos la suspensión de la relación de trabajo, será hasta por dos meses.

8. En caso de maternidad de la trabajadora según previene el

artículo 170 en su fracción II; y

9. En los casos de imposición de sanciones disciplinarias aplicadas a los trabajadores de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo.

10. El estallamiento de la huelga en una empresa o centro de trabajo es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

11. También puede producirse la suspensión de las relaciones individuales de trabajo de origen contractual o convencional con fundamento en los contratos-ley, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y en los estatutos sindicales, como son, las licencias, permisos y las sanciones disciplinarias impuestas por el sindicato o el patrón.

12. Y todas las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo señaladas en la Ley Laboral, las que necesariamente producen la suspensión individual del trabajo.

Cuando se produzca alguno de los hechos o acontecimientos antes citados los que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, la Ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral, conservando viva ésta Institución que tiene su fundamento en el principio de la estabilidad en el empleo, pues protege al trabajador frente a contingencias, que de no existir la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo, podrían esgrimirse como casuales de rescisión del contrato individual o de la relación de trabajo.

En virtud de la suspensión de la relación o Contrato Individual de trabajo, el patrón tiene el derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que

será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

Por la claridad con que están señalados los casos o motivos de la suspensión de la relación de trabajo, considero innecesario el enjuiciamiento o examen crítico de las mismas las que como fácilmente se advierte unas responden a la necesidad de cuidar, proteger y preservar la vida y salud, tanto del trabajador objeto de suspensión, como de sus compañeros de trabajo y otras ante la imposibilidad física del trabajador de prestar sus servicios debido a situaciones o hechos que le impiden realizarlo, no obstante lo cual, el legislador preserva su derecho a la estabilidad en el empleo, aunque lógicamente, sin pago de salarios a excepción de los casos de maternidad de las madres trabajadoras, y con la obligación a cargo del trabajador, de avisar al patrón la causa motivadora de la suspensión y posteriormente acreditarles una forma fehaciente la desaparición debiendo efectuar su reincorporación a la empresa dentro de los términos señalados en la Ley.

En otro contexto no debemos confundir la terminación con la rescisión de la relación del Contrato Individual del Trabajo, que es otra figura laboral, otra forma de concluir, extinguir o finiquitar dichas relaciones entre empresas y trabajadores.

Generalmente la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. La rescisión es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.

Las causas de terminación de las relaciones laborales que

pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atienda al número o a la voluntad de las personas intervinientes en la misma, son:

1. El mutuo consentimiento de las partes. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre los mismos. (art. 53, Fracción I de la L.F.T.).

Esta es la causal más frecuente que se utiliza en la práctica para dar término a una relación o Contrato Individual de Trabajo.

Generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en qué apoyarse para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo existente; la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador.

2. "La muerte del trabajador". Es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo muere, tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.

En caso de muerte del trabajador, el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que deberán ser precisamente los señalados en el artículo 501 de la Ley de la materia y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo lo debido a éste, así como las indemnizaciones determinadas en la Ley.

En los casos de fallecimiento del trabajador, se debe, en primer

término, determinar si la muerte es consecuencia o no de un riesgo de trabajo y si el trabajador está o no inscrito en el Seguro Social.

Si está inscrito en el Seguro Social y su fallecimiento es consecuencia de un riesgo de trabajo, la Ley del Seguro Social señalada en sus artículos 149 y 159, las prestaciones que corresponden a sus beneficiarios, siendo dicha institución quien las cubra, quedando el patrón relevado de dicha obligación.

Si la muerte del trabajador asegurado no se debe a un riesgo de trabajo y tiene reconocidos los pagos de por lo menos 150 cotizaciones semanales los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones señaladas en el artículo 149 de la Ley del Seguro Social.

Si el fallecimiento proviene de un riesgo de trabajo, pero no opera el régimen de seguridad social, tendrán los beneficiarios derecho a gastos de funeral, en la cuantía del importe de dos meses del salario del trabajador y a 730 días de salarios de éste, con la limitación que marca el artículo 486 de la Ley Laboral.

Si la muerte no es consecuencia de un riesgo de trabajo y no está inscrito el trabajador fallecido en el instituto mexicano del seguro social, por no haberse extendido aún dicho régimen al lugar del trabajo, no le corresponderá nada a sus beneficiarios.

Como existe la obligación del patrón de inscribir a sus trabajadores en el Seguro Social, de no hacerlo oportuna y suficientemente, quedará expuesto al pago a dicha institución de los capitales constitutivos o de los daños y perjuicios en el supuesto de enfermedades o accidentes no profesionales.

3. "La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo".

Es justo y resulta obvio, que si el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes, la Ley establezca como casual procedente de terminación tal circunstancia.

En suma la distinción fundamental que existe entre las causas de terminación y las de rescisión de la relación de trabajo, es que en éstas las causas o motivos son realizados por las partes de las relación de trabajo; se trata del incumplimientos o violaciones a las condiciones o normas de trabajo que afectan a la contraparte, en tanto que las causales de terminación de la relación de trabajo, tienen su origen en causas ajenas a la voluntad de las partes o sujetos de la relación de trabajo, las que vienen señaladas expresamente en la Ley.

Por último, aunque no exista el Contrato Individual de Trabajo, dentro de la Cruz Roja, se presume la existencia del mismo, siempre que exista un trabajo personal subordinado. La Ley le atribuye al patrón la falta de dicho contrato, aclarando expresamente que en caso de no haber contrato escrito no se privará al trabajador de ninguno de sus derechos laborales que se deriven de la naturaleza de los servicios prestados, del contrato colectivo si existiere y de la Ley.

4.-CONCEPTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La etimología del vocablo de confianza, aplicado en el terreno laboral, resulta confuso, y se ha prestado a grandes polémicas. Algunos estudiosos de la materia consideran a contrario sensu, que los demás trabajadores tendrían que ser catalogados como trabajadores a los que no se les tiene confianza, lo cual no resulta real ni lógico.

Para la Ley Federal del Trabajo son trabajadores de confianza los que desempeñan en la empresa, oficina o establecimiento de que se trate, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

No podemos tomar al pie de la letra aquello de "...cuando tengan carácter general", ya que también son considerados trabajadores de confianza para todos los efectos de la Ley del Trabajo aquellos trabajadores que aunque no tengan carácter general sus funciones, sean éstas de dirección, administraciones, inspección, fiscalización y vigilancia, los subdirectores subtesoreros, y cajeros auxiliares, aunque sus funciones no sean precisamente generales. Consideramos que debe rectificarse la redacción del artículo 9 de la Ley del Trabajo, para hacer más congruente su disposición con la realidad antes mencionada y el criterio de los Tribunales del Trabajo.

También deberán ser considerados como trabajadores de confianza, los representantes del patrón a que alude el artículo once del Fuero del Trabajo, como directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerza tales funciones, aunque carezcan de las citadas categorías, ya que en tal concepto obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

Teniendo el trabajador estas funciones o una sola de ellas, será considerado por la Ley y por los Tribunales de Trabajo, como trabajador de confianza sin importar la categoría o denominación que se le dé al puesto ni las funciones que desempeña el trabajador o como se le hubiera denominado en el contrato individual de trabajo.

Las empresas deben tener especial cuidado al hacer el análisis de puestos y funciones de sus empleados o trabajadores a fin de evitar posibles confusiones a este respecto.

En los contratos de trabajo deben señalarse en forma clara y detallada sus respectivas funciones, tareas o actividades, a fin de que el trabajador quede enmarcado dentro de una u otra categoría, pues los efectos legales de unos y otros son diversos y el hecho de denominarlos, como de confianza, los cuales siempre podrán ser una o varias de las señaladas anteriormente.

Cuando exista contrato colectivo de trabajo con cláusula de admisión, ésta nunca podrá comprender a los trabajadores de confianza, los cuales siempre podrán ser elegidos libremente por el patrón.

Si hubieran dudas o controversia sobre el carácter o clasificación de un trabajador como de confianza o no, corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinar su categoría y carácter de acuerdo con la naturaleza de las funciones que preste el trabajador y las pruebas aportadas oportunamente en el procedimiento respectivo.

En realidad los trabajadores de confianza que se supone por muchos, que son los trabajadores o empleados de más importancia y seguridad dentro de la empresa donde prestan sus servicios, es todo lo contrario, ya que los trabajadores sindicalizados o de planta, en la práctica no es así, pues la propia Ley del Trabajo los discrimina al disponer que:

1. No pueden formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores, no obstante la libertad sindical que la ley preconiza, y si forman su propio sindicato, lo más seguro es que los despidan de la empresa. (art. 363 Ley Laboral).

2. No tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos, pues así lo dispone expresamente el inciso III del artículo 49 de la Ley.

3. No cuentan en los movimientos de huelga, a pesar de que les afecta al igual que a todos los trabajadores de la empresa, los efectos y resultados de aquella. (art. 183 de la ley laboral.)

4. No pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Trabajo, por lo que se les priva de un derecho a defender sus intereses de clase. (art. 183 Ley Laboral).

5. Se condiciona y limita su participación en el reparto de utilidades, ya que establece que si el salario del trabajador de confianza es mayor al que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se le considerará sólo este salario, aumentado en un 20%, como salario máximo para su participación en el reparto de las utilidades de la empresa. (art. 127 Ley Laboral)

6. Al trabajador de confianza se le puede despedir, sin responsabilidad para el patrón, además de por cualquiera de las causas que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. "cuando exista un motivo razonable de pérdida de confianza", de conformidad con lo dispuesto en el artículo 185 del Código Laboral.

7. Con respecto a la prima de antigüedad, de acuerdo con lo prescrito en los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se les afecta y reduce sus derechos, pues como el trabajador de confianza gana más del doble del salario mínimo y la Ley establece este tope, del doble del salario mínimo general, como la cantidad máxima a considerar para cubrir el importe de esta prestación, resulta que al trabajador de confianza, se le paga por este concepto de prima antigüedad, menos de lo que legítimamente le corresponde.

8. Al trabajador de confianza generalmente no se le paga tiempo extra, aunque casi siempre trabajan horas extraordinarias, y,

9. En cuanto a los aumentos salariales, como casi siempre el salario de estos trabajadores está por encima del mínimo profesional, queda sólo al arbitro potestativo y discrecional del patrón otorgárselo o no.

10. Para los trabajadores de confianza no opera el escalafón, el derecho de antigüedad ni las mejores notas obtenidas en los cursos de capacitación y adiestramiento, pues según precedentes de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene plena libertad para designarlos, atendiendo solo al grado de confianza que estime le merezcan los distintos candidatos, sin tener que ajustarse ni tomar en cuenta los antecedentes o circunstancias antes mencionados, sobre escalafón, antigüedad o capacitación y adiestramiento.

11. No gozan de las prerrogativas, mejoras y ventajas que a favor de los trabajadores en general se establecen en contratos colectivos de trabajo, ya que el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo expresamente faculta al sindicato a excluir de las disposiciones contenidas en los citados contratos colectivos a los trabajadores de confianza, facultad que generalmente ejercitan.

Por otra parte como al trabajador de confianza la Ley le impide formar parte del sindicato de los demás trabajadores, si un trabajador de base sindicalizado es designado o ascendido a un puesto de confianza deberá renunciar al sindicato o este proceder a darlo de baja o suspenderlo como miembro activo del mismo.

Con la débil y vulnerable argumentación sostenida en la

exposición de motivos que no es ni constitucional ni cierta, se coloca a los trabajadores de confianza en una extraña y sui-géneris categoría, sin recibir ni reconocérseles las consideraciones legales que les corresponde a los trabajadores en general, ni tampoco las de los patrones a las que trata inútilmente de asemejarlos, y sólo los menciona para restringirles, sin base constitucional alguna, indiscutibles derechos laborales de los que son legítimos merecedores.

Esperemos que en la evolución del derecho del trabajo se sostenga la idea que esta categoría de trabajadores desaparezca. Si en alguna época se justificó su existencia, en la actualidad, los adelantos técnico y científicos hacen necesario contar con trabajadores más capacitados, con mayor grado de profesionalismo. En un momento dado no podría determinarse si es más útil un técnico calificado que un gerente y, para una empresa dedicada a la investigación, será sin duda de mayor utilidad un experto investigador que un empleado administrativo.

CAPITULO CUARTO.

CAPITULO IV.- DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

SUMARIO: 1.- Presunción laboral. 2.- Formación y contenido de la relación y contrato de trabajo. 3.- El problema de las formalidades en las relaciones de trabajo. 4.- La resolución de las relaciones de trabajo por causa de inexistencia de nulidad.

1.- PRESUNCION LABORAL.

En el art. 20 de la ley se señalan con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De acuerdo a esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

a) Elementos subjetivos

Trabajador

Patrón

b) Elementos objetivos

Prestación de un trabajo personal subordinado.

Pago de un salario.

De conformidad con el art. 20 parece que, de manera necesaria, el sujeto "patrón" habrá de tener el carácter de persona. Sin embargo esta idea ya no resulta actual ni congruente con la tendencia patrimonial que se apunta en la propia ley, cuando se destaca el concepto de empresa como "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" (art. 16 de la ley laboral).

Parece indudable que en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato, integran los presupuestos de validez. La capacidad de las partes, la falta de forma del acto que dé origen a la relación y aún la ilicitud de ésta, v.gr., cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en el art. 5o. de la ley, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llegar a provocar su inmediata terminación (v.gr., si el trabajador es menor de 14 años) y la aplicación de sanciones al patrón empleador.

En el art. 21 se dispone que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presenta un servicio personal y el que lo recibe". Este precepto encuentra su antecedente en el art. 18 de la ley anterior.

La intención del precepto es obvia. Se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Ello significa que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.

Este juego de presunciones ha determinado una reiterada política empresarial dirigida a anular esa ventaja. Los servicios de los agentes de comercio y otros semejantes fueron disfrazados, durante muchos años, bajo la forma de contratos de comisión mercantil. En otras ocasiones se recurría a las contrataciones de servicios aparentemente profesionales. Una persistente tendencia jurisprudencial en el sentido contrario que culminó con las disposiciones de la ley de 1970, limitó esos fraudes legales, dando margen a la política expansionista e integral que caracteriza actualmente al derecho de trabajo.

Lo interesante de la cuestión es que el legislador aún refiere la presunción a la existencia del "contrato, cuando en rigor, bastaría hacerlo sólo respecto de la relación. En mi concepto ello constituye un resabio de la tesis contractualista a que se refiere Mario de la Cueva ("La ley de 1931, lo hemos repetido más de una vez, no supo salvar el escollo del contractualismo." El nuevo derecho, p. 189) que, evidentemente, no se justifica.

Debe aclararse que siendo el contrato uno de los orígenes de la relación los demás serían los actos mencionados antes (supra No. I). para los efectos prácticos lo que importa en la presunción del art. 20 es la existencia de la relación, cualquiera que sea su origen.

Con respecto a los contratos de prestación de servicios profesionales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia firme, con ejecutorias dictadas entre los años de 1976 a 1984 (Informe de la Cuarta Sala de 1984, p. 21) en el sentido siguiente:

"Subordinación. Elemento esencial de la relación de trabajo.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo".

2.- FORMACION Y CONTENIDO DE LA RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

Nos dice el doctor Néstor de Buen Lozano que la relación laboral es por esencia dinámica.

Y en el artículo 20 de nuestra legislación laboral positiva se considera por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Dicho precepto también nos indica que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Concluye dicho precepto afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Como se ve, nuestro legislador no quizo o no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

En el segundo párrafo del art. 20 se dice lo siguiente: "un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De este concepto debemos desprender, fundamentalmente, las

siguientes conclusiones:

a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales, v.gr.) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario (aun cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, v.gr., comisión u honorario).

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo art. 20 se precisa que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando éste no haya generado aún la relación.

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole. se destaca la evolución de la jurisprudencia en el sentido de substituir los conceptos de dependencia y dirección por el de subordinación y vimos que aún el concepto de subordinación puede ser insuficiente. Ciertamente llegará un día y no lo vemos lejano en que será suficiente la prestación de un servicio personal remunerado para que deba hablarse de relación de trabajo y deba calificarse de contrato al acuerdo de voluntades precedente.

En los apartados que siguen analizaremos los elementos

esenciales y los presupuestos de validez del contrato de trabajo.

LOS ELEMENTOS ESENCIALES.

Vimos antes que el negocio jurídico, del que el contrato individual de trabajo es una especie, se integra con los siguientes elementos esenciales:

- a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos.
- b) Objeto posible.

Mencionamos a continuación, la problemática fundamental de estos elementos.

La voluntad o consentimiento. Hemos advertido que en el derecho del trabajo existe una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral: el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrario (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo. Esto plantea el siguiente problema: ¿quién otorgará el consentimiento en los casos en que la empresa no está fundada en una estructura jurídica personal? En nuestro concepto aquí aparece la primera gran diferencia en este elemento esencial desde el punto de vista civil y laboral. En el derecho civil, una situación de esa índole generaría la inexistencia del negocio. En el derecho laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial lo que no necesariamente equivale a representante jurídico exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias."(35).

En otro orden de cosas, el consentimiento puede producirse de

35).- Ob., Cit., De Buén, T. I., Pág. 44.

manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el art. 25, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el art. 21 antes mencionado, aunque con otro sentido: de la prestación del servicio se infiere la voluntad contractual.

Un lugar común en la vida de las relaciones de trabajo lo constituye el confundir la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito. Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron, con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es sólo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo.

El objeto posible. En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, que la ley fija algunas reglas. La más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que puede no establecerse cuál debe de ser éste, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en ese caso, "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento" (art. 27).

En el mismo sentido la omisión de la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la

obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la frac. VII del Apartado "A" del art. 123 constitucional en el sentido de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

En realidad, en este juego de presunciones y de integración automática ex lege de las lagunas contractuales, en sus elementos esenciales se advierte el tránsito del contractualismo civilista hacia una realidad objetiva: la relación de trabajo, sería inclusive discutible, en un rígido análisis de los elementos contractuales, si la idea tradicional de lo que es un contrato no choca con este instrumento tan particular del derecho del trabajo que, a falta de otro, sigue utilizando una denominación que, tal vez, ya no le toca.

En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad.
- b) El libre albedrío.
- c) La licitud en el objeto.
- d) La forma, aunque solo ocasionalmente.

La capacidad. En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la frac. III del inciso "A" del art. 123 constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los arts. 5o. fracción I y 22 de la ley, confirman la misma regla. El art. 22 la adiciona mencionando que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de

terceros, "salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo".

En rigor esta limitación agregada en la ley reglamentaria no constituye una forma de incapacidad de goce. En realidad pertenece a otra esfera, no solo jurídica sino de política educativa principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se toman en cuenta, de manera general, a propósito del trabajo de los menores.

Es claro que, a pesar de la limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años. A ello contribuyen por una parte, los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y por la otra, la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aún a nivel federal cuenta con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. En ese caso la relación laboral irregular de todas maneras genera responsabilidades a cargo del patrón, tanto frente al menor como frente a las autoridades (multas v.gr.) pero habrá de cesar en el momento en que se advierta cual es la edad del menor.

La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes de acuerdo con lo dispuesto en el art. 23, deben de suplir su incapacidad.

La ley es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebran contratos de trabajo. No hemos

encontrado tampoco antecedentes jurisprudenciales pero nos parece que en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.

El libre albedrío. "significa, de manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento.

En el contrato individual de trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I del art. 47 que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales. La solución de rescisión y no de nulidad planteada por la ley, es como antes advertimos, técnicamente defectuosa.

La licitud en el objeto. Está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Particularmente en el art. 5o. se mencionan las principales causas de ilicitud.

La forma. De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que se llega a afirmar en el art. 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción que en nuestro concepto no se justifica.

Respecto del contrato individual de trabajo el legislador no sólo se preocupó por indicar que debe de otorgarse por escrito y en dos ejemplares (art. 24) sino que, además, exige un contenido mínimo. Éste consiste en lo siguiente:

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

del trabajador y del patrón;

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

III.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

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

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.-El día y el lugar del pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa; conforme a lo dispuesto en la ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. (art. 25).

El requisito de forma no sólo se manifiesta respeto del negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también opera en vida de éste, en ciertas circunstancias. Así el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (art. 81). Es también obligatorio que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, el cual deberá ser dado a la publicidad (art. 158).

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos, que deriven de la normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la omisión (art. 26). Las consecuencias que acarrea este principio pueden ser

muy graves. En realidad, bastará que en un juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario. De ahí que sea peligrosísima para los patrones la práctica constante de no documentar las condiciones de trabajo ya que, queriendo impedir la existencia de pruebas "comprometedoras", lo que obtienen es, precisamente, abrir las puertas a una reclamación exagerada.

3.- EL PROBLEMA DE LAS FORMALIDADES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

A la doctrina le ha preocupado desde siempre, la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo, ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

En nuestro país el problema surgió a propósito de la letra del artículo 17 de la ley anterior. Este señalaba que "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". De una interpretación indebida de esa disposición resultó la idea de que sólo existía contrato de trabajo cuando el trabajador "dependiera" económicamente del patrón, si además estaba sometido a las instituciones técnicas de éste.

La primera idea llevó a apoyar la tesis de que cuando un trabajador y empleamos la expresión "trabajador" en el sentido profesional prestara sus servicios a dos o más patrones, no podía aceptarse que en alguno de los casos existiera relación laboral, por no haber una dependencia económica exclusiva.

La segunda idea permitió sustentar la tesis, de que si los conocimientos técnicos del supuesto trabajador eran superiores a los del patrón, ello excluía la posibilidad de que hubiera "dirección" y por lo tanto, permitía negar la naturaleza laboral de la relación.

"A partir del año de 1944, la jurisprudencia mexicana, cambió, afortunadamente, de criterio. En la ejecutoria de 20 de octubre de aquél año, dictada en el Amparo directo 1690/43/2o., Ignacio Reynoso, la Corte sostuvo lo siguiente:

"La disposición del art. 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado art. 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal." (36).

Sin embargo, no era suficiente con esa interpretación. La Nueva Ley vino a confirmar lo que ya había arraigado en la doctrina y en la jurisprudencia y en el art. 20 destacó a la subordinación como nota esencial de la relación laboral.

La cuestión no ha quedado, a pesar de todo, resuelta de manera definitiva. Existen aún otras formalidades, ajenas al derecho laboral.

Lo que nos conlleva al problema de simplificar al mínimo las

36).- Ob., Cit., De la Cueva., Pág. 199.

formalidades, existen algunos requisitos que, si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, deben satisfacerse por el patrón, fundamentalmente a nuestro modo de ver, como elementos que constituyen una prueba preconstituida, o sea como elementos que permiten tanto al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, cuáles fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron.

Por ello es que la Ley exige que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Deberán formularse dos ejemplares, por lo menos para que cada parte conserve uno.

La nueva disposición de la Ley de eximir la existencia de documento escrito cuando rija un contrato colectivo me parece francamente criticable, porque según la tradición doctrinaria el contrato colectivo no sustituye al contrato individual y si en la Ley vigente se sigue sosteniendo que el contrato colectivo tiene un carácter esencialmente normativo, no se compecede este principio con la supresión del contrato individual. Una cosa en el nexo que liga al trabajador con su patrón y otra cosa son los contratos colectivos que establecen reglas generales, precisamente para que se ajusten a ellas las relaciones individuales. Más aún, si el documento escrito debe redactarse no para satisfacer solemnidades que no existen en materia laboral, sino para establecer pruebas preconstituidas, nos inclinamos definitivamente por la opinión de que tanto patronos como trabajadores deben insistir en la redacción de estos documentos pues de otro modo, en caso de litigio, pueden suscitarse problemas muy serios.

La Ley establece que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En el documento escrito debe cuidarse que aparezcan todos los datos que la Ley señala, los que, además, en varias ocasiones, como luego lo indicaremos, tienen importancia posterior en la práctica, cuando se trata de resolver diversos problemas laborales. El nombre del trabajador es el primer elemento que debe figurar en el contrato, siendo interesante cuidar de que no se suplante una persona por otra, como ya ha ocurrido, por lo que es pertinente insistir en la conveniencia de que el patrón identifique a todos los trabajadores que tome a su cargo. La nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa. La edad es un requisito muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. Por este motivo, aun cuando la Ley no lo exige expresamente, es muy conveniente que al contratar a un trabajador se procure que exhiba su acta de nacimiento o, en caso de no existir, alguno de los documentos que señala la Ley Civil, como sustitutos de dicha acta. El domicilio del patrón y del trabajador: lo primero para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y, lo segundo, para poder efectuar visitas de control médico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

Respecto de aquellos datos que pueden variar con el tiempo, como el domicilio, la nacionalidad y el estado civil, conviene mantener al corriente el registro respectivo, efectuando periódicamente una revisión en los expedientes de la empresa.

La Ley exige que se indiquen los servicios que va a prestar el trabajador con la mayor precisión posible. Sobre este particular conviene aclarar que no se trata de un análisis del puesto, dentro de las técnicas que se estudien en la valuación de puestos, sino que se trata de señalar la naturaleza de las labores que va

a efectuar el trabajador y que, lógicamente, serán correlativas al salario que se pague. Así se evitará que a un trabajador se pretenda encomendar una labor para la que no esté capacitado, ya sea de muy superior categoría, que no corresponda a su salario, o de humillante inferior categoría, que de todos modos no le compete desempeñar.

Al fijar las labores se suele incurrir en cualquiera de las dos tendencias siguientes, a cual más reprobable: o se pretende ser tan lacónico que en unas cuantas palabras se encierre todo el contenido de una labor, o se pretende detallar al extremo las labores que se deben realizar. El primer procedimiento lleva a exageraciones de interpretación por cualquiera de las otras partes, que pueden conducir a conflictos. La segunda lleva a la exclusión natural e involuntaria de algunas actividades no previstas y que después, al tratar de exigir su cumplimiento, provocan conflictos entre las dos partes.

La lógica debe imperar tanto al redactar la definición de las labores como al interpretarla, considerando que todos los cambios naturales en los sistemas de trabajo, que no afecten la esencia del mismo, deben de estimarse incluidos en una definición de labores. La energía de trabajo es lo que contrata el patrón. Es aconsejable, repetimos, cuidar mucho de esta parte del contrato, para no incurrir en omisiones que después son muy lamentables.

Se exige por la Ley precisar la duración del contrato.

También debe señalarse la duración de la jornada diaria o semanal, así como el sueldo, salario, jornal o participación. Las primeras tres denominaciones significan una misma cosa: el salario.

Debe señalarse el lugar donde se va a prestar el trabajo,

debiendo entenderse también esta expresión con la amplitud necesaria que pueda ser una ciudad o una región, o todo el país.

Por último deben incluirse otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Ahora bien: no cabe duda de que la relación laboral es, por esencia, dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen convenios colectivos, se van transformando las condiciones de la relación. En algunas ocasiones tal vez las más de ellas lamentablemente, la mejoría sólo deriva del alza de los salarios mínimos. En otras ocasiones es la propia voluntad de las partes, por regla general expresada más en un acto individual del patrón que en una exigencia laboral si no existen contratos colectivos, la que determina una modificación de las condiciones, por la vía de ascenso o sólo de aumento de sueldo.

En otro orden de cosas, las relaciones de trabajo, inclusive las de naturaleza colectiva, están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o en forma definitiva, a su continuidad. Algunas serán el resultado de la conducta o de las circunstancias de algunas de las partes; en otras ocasiones el factor en juego será enteramente ajeno a ellas; un caso fortuito o de fuerza mayor. Por último, podrán combinarse los factores y producirse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral será producto de una mezcla de situaciones: la conducta de una de las partes y un acto de tercero.

Las breves explicaciones indicadas espero, lleguen a colocarse como una solución inicial de los grandes problemas que se enfrentan el trabajador al tratar de cumplimentar cabalmente las formalidades exigidas por la ley en comento,

más sin embargo, es importante hacerlas destacar para un mejor desarrollo del proceso del trabajo. En donde el obrero-trabajador logre obtener una respuesta a sus derechos laborales.

4.- LA RESOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR CAUSA DE INEXISTENCIA DE NULIDAD.

La doctrina sobre la inexistencia y la nulidad en el derecho individual del trabajo tiene que partir de la distinción entre la relación y el contrato de trabajo, pues, dada la diferencia que existe entre una y otra, los planteamientos de los problemas y consecuentemente las conclusiones, serán por fuerza diversos.

Un presupuesto corresponde a las ideas del art. quinto de la Ley nueva: las normas de trabajo son de orden público, por lo que su renuncia "no produce efecto legal ni impide el goce y el ejercicio de los derechos". La Ley habla exclusivamente de la renuncia de los derechos de los trabajadores, porque el derecho del trabajo es el estatuto de la clase trabajadora, y porque contiene los derechos mínimos de los trabajadores, de los que se deduce que nada impide que los empresarios renuncien a los derechos que correspondan a las obligaciones de los trabajadores, pues esas renunciaciones se transforman automáticamente en derechos nuevos para el trabajo, solución que coincide con la naturaleza del estatuto laboral. Por lo tanto, las explicaciones que presentaremos contemplan las cuestiones desde el ángulo de los derechos de los trabajadores.

Otro presupuesto es la consecuencia de las finalidades del derecho del trabajo, que son la protección del hombre y de su energía de trabajo, no pudiendo implicar que la energía de trabajo quede sin retribución, porque se produciría, para decirlo con una fórmula clásica, un enriquecimiento sin causa.

He reiterado que la finalidad suprema de todo el derecho del trabajo, individual y colectivo, es las condiciones de trabajo, porque son ellas las que se dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador; sabemos asimismo que las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo y que las normas que las contienen son derecho imperativo. De estas ideas brotaron los principios que ya también conocemos del art. quinto de la Ley nueva: la renuncia de las disposiciones constitucionales y legales sobre las condiciones de trabajo no produce ningún efecto legal, principio del que han deducido la doctrina y la jurisprudencia que es suficiente que alguna cláusula reduzca los beneficios constitucionales y legales, para que automáticamente deje de producir efectos. El segundo principio consiste en que la nulidad de una cláusula no produce la nulidad de la relación o del contrato de trabajo; en su párrafo final, el art. quinto expresa que "en substitución de las cláusulas nulas regirán la Ley y sus normas supletorias".

Por lo que, el art. 2226 del Código Civil previene que "cuando se pronuncie por el juez la nulidad, los efectos que se hubiesen producido serán destruidos retroactivamente", así, a ejemplo, si se pronuncia la nulidad de un contrato de compraventa, el comprador devolverá el bien y el comprador el precio, dos cosas que salieron de su patrimonio, entraron en otro al que no pertenecían, para regresar finalmente a su lugar de origen.

Esa solución no podría aplicarse al derecho del trabajo, pues la decisión que pronuncie la nulidad de una relación laboral por no haber alcanzado el menor la edad mínima de admisión al trabajo o por no haber obtenido el patrono el consentimiento del padre o tutor, si bien podría impedir que se continúe prestando el trabajo, no puede lograr que se restituya al trabajador la energía de trabajo que entregó al patrono, de donde resultaría absurdo ya no que se obligara, sino simplemente que se planteara la devolución de los salarios que recibió. En estas condiciones, desaparece toda posibilidad de destruir retroactivamente los efectos que

se hubiesen producido por la aplicación de las leyes laborales a la prestación del trabajo; por lo contrario, su aplicación debe ser total, lo que quiere decir que el trabajador deberá recibir todos los beneficios que correspondan al trabajo que hubiese prestado: salarios, primas o una indemnización en el caso infortunado de que resulte víctima de un riesgo de trabajo.

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

La solución varía en el derecho del trabajo: la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la prestación, lo que puede ocurrir, bien porque el patrono despida al trabajador, o porque éste se separe alegando una causa justificada. En cualquiera de las hipótesis, el trabajador puede inconformarse y exigir bien su reinstalación o el pago de una indemnización; y es en el juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde debe el patrono alegar y probar la causa que tuvo para despedir al trabajador o la ausencia del motivo aducido para la separación del trabajo. Este breve apuntamiento pone de relieve que la inexistencia o la nulidad no se reclaman por vía de acción, sino que, si se formula reclamación por el trabajador, se deben alegar por vía de excepción.

CAPITULO QUINTO.

CAPITULO V.- LA RELACION OBRERO PATRONAL.

SUMARIO: 1.- Obligaciones de los patrones. 2.- Obligaciones de los trabajadores. 3.- Las prestaciones de ley.

1.-OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

En el derecho del trabajo el marco en que actúa la autonomía de la voluntad es, ciertamente, pequeño. En los capítulos anteriores nos hemos referido a múltiples casos, a propósito de las condiciones de trabajo, en que la ley establece imperativamente, a veces como un mínimo y en otras como una fórmula única, una determinada solución.

La voluntad entonces actúa, por regla general, solo para impulsar el nacimiento de la relación de trabajo y aún así es frecuente que esté motivada por un estado de necesidad o determinada, jurídicamente, por el cumplimiento de la cláusula de preferencia sindical.

Este problema, de naturaleza social, económica y en cierto modo política, ha provocado que el derecho del trabajo se estructure de manera particular en términos institucionales, esto es, sin dejar mayores márgenes de juego a la voluntad de los interesados. Los sujetos, tanto el trabajador como el patrón se incorporan a un contexto jurídico en el que priva la decisión del legislador. De ahí que éste no limite a establecer las condiciones generales que regirán la relación laboral sino que, además, intente precisar, hasta en sus últimos detalles, el mundo normativo del trabajo. Las disposiciones de los arts. 132 y 133 claramente lo demuestran.

Para establecer un criterio técnico del que carecen los artículos 132 y 133 preferimos clasificar las obligaciones patronales en la forma siguiente:

Obligaciones institucionales del patrón.	simples	De dar
		De hacer
		De no hacer
		De tolerar

complejas

Es preciso aclarar que la ley, en forma deficiente, denomina al Título Cuarto: "derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones". Sin embargo incurre en las siguientes anomalías:

a) En el art. 133, menciona en primer término las obligaciones de los patrones, pues a cargo de los patrones, pese a que, de acuerdo al enunciado, lo lógico es que se refiera a las de los trabajadores.

b) En el art. 133, sin atribuirle el carácter de obligaciones, establece prohibiciones a cargo de los patrones. Evidentemente se trata de obligaciones de no hacer, por lo que debieron incluirse en el art. 132.

c) Respecto de los trabajadores observa la misma línea de conducta en los arts. 134 y 135.

d) En ninguna parte se hace referencia a los derechos de ambos, no obstante que así lo indica el enunciado del título."(37).

37).- Ob., Cit., De Buén., T. II., Pág. 352.

OBLIGACIONES DE DAR.

La obligación fundamental de los patrones, en lo que radica la esencia de la relación de trabajo, es la de pagar el salario. Tiene, sin duda alguna, el carácter de una obligación simple de dar. Sin embargo no es frecuente, dentro de las obligaciones institucionales, que se produzcan las obligaciones de dar. Abundan mucho más las de hacer y de no hacer y las de tolerar.

Atendiendo a las obligaciones mencionadas en el art. 132, encontramos las siguientes:

- a) Pagar los salarios e indemnizaciones (fracc. II).
- b) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo y repararlos tan luego dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia (fracc. III).
- c) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador (fracc IV).
- d) Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de sillas o asientos, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo (fracc. V).
- e) Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de

uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, si tienen más de cien y menos de mil trabajadores. Si son más de mil trabajadores, deberán otorgar tres becas en las condiciones señaladas (fracc. XIV).

f) Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia (fracc. XIX).

g) Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menos de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima (fracc. XX).

h) Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas (fracc. XXI).

Es importante advertir que la obligación de dar no implica necesariamente la transmisión de propiedad, como ocurre, en el pago del salario o de las indemnizaciones. En ocasiones consiste sólo en la transferencia del uso o goce pacífico, inclusive en interés del patrón (las herramientas o un local), de una cosa.

OBLIGACIONES DE HACER.

En el art. 132 encontramos las siguientes:

a) Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido (fracc. VII).

b) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (fracc. VIII).

c) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse (fracc. XI).

d) Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo (fracc. XVIII).

e) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias (fracc. XXII).

f) Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (fracc. XXIII).

OBLIGACIONES DE NO HACER.

El legislador intentó señalar a las obligaciones de no hacer un lugar especial en el art.133, expresándolas en términos de prohibición. Sin embargo también incluyó una obligación de no hacer en la fracción VI del art. 132, si bien la expresó en términos positivos: "guardar a los trabajadores la debida consideración".

En realidad las obligaciones de no hacer implican una abstención. En esa virtud preferimos hacer la clasificación señalando que los patrones están obligados a abstenerse de:

- a) Maltratar a los trabajadores de palabra o de obra (art. 132- VI).
- b) Rechazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo (art. 133- I).
- c) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado (art. 133- II).
- d) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste (art.133-III).
- e) Intervenir en la vida sindical de sus trabajadores (art. 133, fracs. IV y V).
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo (art. 133- VI).
- g) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los

derechos que les otorgan las leyes. (art. 133- VII).

h) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento (art. 133- VIII).

i) Poner en el "índice" (las llamadas "listas negras"), a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación (art. 133- IX).

j) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones (art. 133- X).

k) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

OBLIGACIONES DE TOLERAR.

Considerando sólo las obligaciones generales señaladas en el artículo 132, son típicas obligaciones de tolerar las siguientes:

a) Permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo, cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo (IX).

b) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal

que perjudique la buena marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

c) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (XXIV). Podrá exigir que se le muestren las credenciales y se le den a conocer las instrucciones como requisito previo para permitir su acceso a la empresa; si no acreditan lo anterior, está facultado para rechazar la inspección o la vista. Es aconsejable que el patrón pueda probar esta circunstancia.

OBLIGACIONES COMPLEJAS.

Es indiscutible que cualquier obligación compleja es la suma de determinadas obligaciones simples. Sin embargo, es importante mencionarlas como tales obligaciones complejas en la medida en que tienden todas a la realización de un fin común. Todas estas obligaciones se refieren al texto del art. 132.

a) Colaborar con las autoridades de trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamento, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores (XIII).

b) Capacitar y adiestrar a sus trabajadores (XV).

c) Instalar la fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.

d) Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan (XVII).

e) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables (XXV).

f) Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del art. 97 y VII del art. 110, y entregar los descuentos a la institución bancaria acreedora o, en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

g) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (XXVII).

Como se advierte las anteriores obligaciones su naturaleza es un tanto cuanto compleja. Pues de su conocimiento, respeto y cumplimiento por parte de ambos factores de la producción, es que pueda lograrse una convivencia laboral estable y satisfactoria, ya que entre más se cumpla honrada y oportunamente con estas obligaciones laborales, mayor será el progreso, la productividad y la paz social.

2.-OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El carácter del derecho tutelar de los trabajadores, no impide que la Ley consigne las obligaciones mínimas que deben cumplir, para que la relación de trabajo sea armónica, en beneficio de los servicios que prestan en la empresa.

El incumplimiento de estas obligaciones, puede dar lugar, por la amplitud que ya critiqué en la parte relativa, a una falta de probidad y, como consecuencia, al despido del trabajador.

a) La obligación más importante del trabajador, es la contenida en la fracción IV del artículo 134, que en mi opinión debía ser el enunciado de precepto: El trabajador está obligado a "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos". Así, puede medirse la actitud del prestador de servicios; basta que no los desempeñe con la intensidad apropiada, para que esté frente a una falta de probidad; debe prestar el servicio no sólo con el cuidado que requiere, sino el esmero; esto es, realizarlo en la mejor forma posible, tomando en cuenta su capacidad así como los elementos de lugar y tiempo de que disponga.

b) Se consigna que el trabajador cumpla las disposiciones de la norma de trabajo, en lo que les resulte aplicable. Esta obligación es genérica otorga una garantía al patrón, con relación a la conducta del trabajador.

c) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores, situación importante, en vista de la necesidad de evitar al máximo los accidentes de trabajo.

d) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo. No puede pensarse que, como señalaba la Ley de 1931, la relación de trabajo se caracteriza por una dirección y dependencia; lo trascendente es la subordinación. La dirección tiene carácter técnico y no es elemento de la relación de trabajo.

e) Cuando el trabajador no puede asistir al desempeño de sus labores, debe dar aviso de inmediato al patrón. Esta obligación, consignada en la fracción V del artículo 134, viene a complementar lo dispuesto por el artículo 43, que marca el momento en el que la suspensión de la relación de labores surte efectos. Sin duda, para que la suspensión tenga lugar, el patrón deberá tener conocimiento de la causa que la determine; el trabajador está obligado a darle aviso inmediato. El propio precepto contiene como excepción el caso fortuito o la fuerza mayor, ante ellas, el trabajador puede omitir el aviso pero deberá acreditar la existencia de esas circunstancias.

f) Es elemental que el trabajador debe restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo proporcionados por el patrón, conforme a la fracción VI del numeral que se comenta. Desde luego no es responsable por el deterioro que sufran los objetos, por su uso normal; tampoco será responsable de aquellos que se deriven del caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción. Estos supuestos de excepción, debe acreditarlos al patrón en el momento en que se percate.

g) Se estima necesario, para la buena marcha de las relaciones de trabajo, dentro de la empresa o establecimiento el observar buena costumbre durante el servicio. La omisión de ellas, constituye sin duda, una falta de probidad. Las buenas costumbres no sólo se refieren al patrón, sino a los compañeros de trabajo e, incluso, a personas ajenas a la empresa.

h) En virtud de que es necesario que el trabajador cuide su fuente de ingresos y se preocupe de la situación general de la empresa, está obligado, en los términos de la fracción VIII, a prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite e incluso fuera de sus horas de jornada, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Al hablar de la jornada, ya establecimos que conforme al artículo 65, estos casos pueden implicar prolongación de la jornada normal de trabajo.

i) El trabajador está obligado a integrar los organismos que establece la ley, tanto los mixtos, como las representaciones de sus compañeros de trabajo.

j) El trabajador se someterá a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y en las normas vigentes en la empresa o establecimiento, que sirve a un doble propósito: por una parte, atender la situación personal del trabajador (aunque no esté consignada expresamente en esta fracción); la otra, de menor trascendencia, comprobar que no padece incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable.

k) Para los efectos de la suspensión, el trabajador, en los términos de la fracción XI, debe poner conocimiento al patrón, las enfermedades que padezca. Se atiende un principio de ergonomía, esto es, el medio donde los trabajadores prestan sus servicios.

l) Es también conveniente, en los términos de la fracción XII, que el trabajador comunique al patrón o a su representante, las deficiencias que advierta, para evitar daños o perjuicios a los intereses de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

m) La obligación consignada en la fracción XIII, configura además una causal de rescisión de la relación de trabajo, ya comentada en los términos de la fracción IX del artículo 47. El trabajador por lo tanto, deberá guardar escrupulosamente los secretos técnico, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa. El término de perjuicio debe entenderse con gran amplitud, ya que aquí interesa cuidar a la empresa; el patrón deberá acreditar su existencia.

Por su parte, el artículo 135 prohíbe a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón,

para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en la horas de trabajo, dentro del establecimiento.

La violación a cualquiera de las citadas disposiciones puede dar lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

De éste esquema simple no nos enseña el panorama total de la relación trabajador-patrón: se penetra en su interior.

Nos damos cuenta de que el cumplimiento de aquellas obligaciones sería un imposible sin un conjunto de presupuestos y de elementos que lo acompañan, de todos los cuales puede decirse que son otras tantas obligaciones. Más aún: si consideramos la presentación del trabajo y el pago del salario, nos damos cuenta inmediatamente que todo el derecho individual del trabajo es un ramillete de normas que está presente y acompaña a aquellas dos prestaciones en forma constante e imperativa.

3.- LAS PRESTACIONES DE LEY.

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa. No debe confundirse el salario con el objeto de la relación de trabajo. El trabajador presta sus servicios no por el pago de un salario, sino por la seguridad que obtiene.

La seguridad constituye el objeto de la relación de trabajo. Esta se

refleja en la estabilidad en el empleo, ascenso, capacitación, habitación; pensión frente a infortunios de trabajo, por razones de enfermedad o por edad. El salario forma parte también de estos aspectos integradores de la seguridad.

Las prestaciones económicas son muy importantes; en buena medida hacen factible el logro y el desarrollo de la seguridad, sobre todo cuando no se limitan a la cuantificación estricta del esfuerzo y al pago de un producto, como si se tratara de una mercancía.

El salario ha de atender el respeto a la dignidad del trabajador, en los términos del artículo 3o. de la Ley. Esta dignidad para ser válida, tiene que objetivarse; sólo encuentra su concreción cuando el prestador de servicios obtiene del salario, los medios necesarios (no indispensables) para sostenerse y mantener a su familia.

La Ley Federal del Trabajo al definir, en su artículo 20, la relación y el contrato de trabajo, los hace consistir en la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario; la remuneración es sólo una contraprestación por el servicio, pero no la finalidad de éste y mucho menos la cuantificación del esfuerzo.

Juan D. Pozzo afirma que "aun cuando la definición del contrato de trabajo pareciera que la única obligación del empleador fuese la de pagar la remuneración correspondiente al trabajo prestado por el empleado, es indudable que del mismo concepto surgen otras obligaciones accesorias derivadas del poder de dirección del empresario que condiciona su autoridad para organizar y dirigir la explotación y las tareas que se realizan en ellas, velando ante todo por la seguridad de la vida y de la capacidad física y moral de sus subordinados, pues no debemos olvidar que en el contrato laboral tiene un aspecto relevadamente personal en cuanto significa la utilización de la actividad física o mental del hombre, bien distinta, por cierto, de la de

los objetos materiales, tanto en sus consecuencias individuales como sociales".(38).

Luigi de Litala denomina a la retribución, la segunda obligación fundamental y, al mencionar la reforma constitucional Argentina de 1949, hace notar que los derechos del trabajador van de: "Principios de carácter general, es decir, derechos atribuidos a todos los individuos. Serían la protección de la familia, el perfeccionamiento de los propios conocimientos, el derecho a trabajar; el mejoramiento económico, la conservación de la salud, el seguro contra los riesgos, principios propios de los trabajadores, es decir, el derecho a conseguir condiciones dignas de trabajo, una retribución justa, el bienestar vital, la defensa de los intereses profesionales".(39). A pesar de que cuando los distintos autores no admiten explícitamente que el objeto de la relación laboral resida en la seguridad, sí reconocen los ángulos que la integran.

38).- Ob., Cit., Briseño Ruíz., Pág. 350.

39).- Ob., Cit., Briseño Ruíz., Pág. 351.

CAPITULO SEXTO.

CAPITULO VI.- SALARIO.

SUMARIO: 1.- Concepto de salario. 2.- Tipos de salario.

1.- CONCEPTO DE SALARIO.

Cuando definimos el contrato individual de trabajo no referimos a las dos partes que en él intervienen: el patrón y el trabajador, vimos cuál era la característica del nexo que los une, o sea la subordinación y dejamos para analizar posteriormente la obligación del patrón, correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, o sea el pago de una retribución.

Precisamente ahora vamos a ocuparnos de esta retribución, a la que el Legislador aplica diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornal, retribución, expresiones éstas que los usos las han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagmático por una de las partes. Que el llamado contrato de trabajo, distinto, como es, de un convenio civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios y, en último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional.

El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto

a límites que fija el Estado tanto al máximo, como al mínimo, o sólo a uno de ellos.

Así, la mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena y la Enciclopedia Jurídica Española nos dice que el salario es "la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo". (40).

"Gide señala que el salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo". (41).

De todo lo anterior se puede llegar a la conclusión de que el salario es precisamente la contraprestación del trabajo.

Es como dice Pérez Botija, lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional.

A diferencia de la ley de 1931 que en su artículo 84 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, el artículo 82 de la ley actual previene que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

40).- Ob., Cit., Cavazos., Pág. 161.

41).- Ob., Cit., Cavazos., Pág. 161.

2.- TIPOS DE SALARIO.

Cuando definimos el contrato individual de trabajo nos referimos a las dos partes que en él intervienen: el patrón y el trabajador, vimos cuál era la característica del nexo que los une, o sea la subordinación y dejamos para analizar posteriormente la obligación del patrón, correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, o sea el pago de una retribución.

Existen diversas formas de señalar el salario: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o a precio alzado. En el primer caso, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido. En el segundo caso se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario. En el salario a comisión se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, pues se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas, por ejemplo y esto constituye el salario que deba pagarse; por último, en el caso de precio alzado se contrata toda la labor por una cantidad determinada y lo único que es preciso tomar en cuenta es que en la forma normal de desarrollar el trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo.

En el primer supuesto estudiado se requiere una eficaz supervisión, pues desgraciadamente el obrero, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana hacia el menor esfuerzo, procura laborar sin el empeño necesario y, en ocasiones, busca la forma de dejar trabajo pendiente para que el patrón se vea obligado a pedirle que lo haga en tiempo extraordinario, con pago doble.

El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventajas, ya que

si bien estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración, en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más, se descuidan los detalles de un buen trabajo. Desde un punto de vista social este tipo de salario es combatido por los sindicatos y sus dirigentes, que argumentan que el obrero no para mientes en su salud con tal de ganar más. Resulta paradójico que en Rusia sea preferido este tipo de salario, para llevar un efectivo control de calidad es también necesaria una supervisión adecuada por parte del patrón.

Combinando estos dos sistemas de salarios se ha ideado un tercero, consistente en fijar la tarea o cantidad normal de trabajo que debe ejecutar el obrero dentro de su jornada normal, establecer para ésta un salario fijo o de base y retribuir por separado cada unidad laborada que exceda de la tarea, lo que produce el efecto de que el trabajador más diligente o más hábil obtiene, además de su salario regular, una suma adicional, llamada bonificación, premio o comisión. Este sistema es visto con simpatía por los trabajadores; siendo recomendable que antes de implantarlo el patrón estudie cuidadosamente lo que debe ser la tarea normal, pues si fija una baja cantidad, después se producen resultados muy inconvenientes ya que, trabajadores que ocupan puestos de poca importancia dentro del escalafón general, pueden obtener salarios muy elevados, creándose un desequilibrio en el tabulador de la empresa.

Es conveniente indicar que cuando el salario se fija por unidad de obra se requiere, de acuerdo con la Ley, especificar la naturaleza de ésta haciendo constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Esta disposición trata, indudablemente de evitar conflictos con motivo de los contratos en que el salario se fije por unidad de obra.

Esa amplia y compleja variedad de tipos de salarios conduce a afirmar que el salario cuestiona todo el Derecho del Trabajo, porque constituye un elemento vital para la subsistencia del trabajador y de sus familiares, e incide en la estructura de la empresa a través de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

CAPITULO SEPTIMO.

CAPITULO VII.- ANALISIS JURIDICO DE LA CRUZ ROJA.

SUMARIO: 1.- Antecedentes. 2.- Concepto. 3.- Estructura de la Cruz Roja.
4.- Ley de Instituciones de Asistencia Privada. 5.- Regimén laboral aplicable a trabajadores de Cruz Roja.

1.- ANTECEDENTES.

El Gobierno Mexicano reconoció, según Decreto Presidencial fechado el 2 de agosto de 1907, el Convenio de Ginebra para la protección de los Heridos de los Ejércitos en Campaña que la Conferencia Diplomática para la elaboración de tal Convenio se llevó a cabo en julio de 1906. La representación de México estuvo a cargo del Gral. José María Pérez.

Se reconoce como persona jurídica a la Asociación Mexicana de la Cruz Roja y se declara Institución de Utilidad Pública, por Decreto 401 de la Secretaría de Guerra y Marina, expedido por el Presidente de la República Gral. Porfirio Díaz y ratificado por el Congreso de la Unión el día 21 de febrero de 1910.

Sin embargo, los preparativos e intentos por formalizar la institución de la Cruz Roja en México se remontan, en lo administrativo, a los albores de 1898, cuando la Cruz Roja Española solicita al Gobierno Mexicano información acerca de las relaciones entre las instituciones y asociaciones de asistencia pública con las Unidades Sanitarias del Ejército.

Para tal solicitud, el Gral. Don Porfirio Díaz le encarga al Dr. Fernando López y Sánchez Roman la investigación correspondiente. La creación de la comisión que debería estudiar las bases para la organización de la Cruz Roja en 1907: el Dr. López para lo relacionado con los aspectos médicos; el Lic. Joaquín Casasús para los asuntos legales y el Gral. Manuel Mondragón para las relaciones con el ejército.

Al regresar el Gral. Mondragón a México, se dispuso, el 5 de julio de 1909 de la primera mesa directiva de la Cruz Roja a fin de organizar a la misma, quedando como Presidente Provisional el Gral. Manuel Mondragón y como Vice-Presidente el Dr. Fernando López.

Los días 26 y 27 de agosto de 1909 la ciudad de Monterrey se ve envuelta en una tromba que la inunda en más del 50% con el consiguiente elevado número de víctimas y damnificados. El Gral. José María Mier y Terán, entonces Sub-Secretario de Guerra y Marina, en misión especial por parte de esa Secretaría fué quien tomó la protesta y les puso el brazal, dando con ello el carácter oficial al grupo.

Por estas fechas, el Presidente de la Cruz Roja Española, Gral. Camilo G. Polavieja y del Castillo, a través del Ministerio Plenipotenciario de España, Marqués de Prat de Mantovillet, presentó al Sr. Baldomero Menéndez Acebal como Delegado de esa Sociedad Nacional en nuestro país. La misión del Sr. Menéndez fué la de apoyar los trabajos de la Sra. González Cosío de López en el establecimiento de la Cruz Roja en nuestro país.

El 26 de abril de ese mismo año, toma posesión el primer Presidente Titular de la institución, el Dr. Eduardo Liceaga, colaborando con él en la Secretaría el Dr. Julian Villarreal. Con la designación del Dr. Liceaga, culminaron los esfuerzos de la Sra. Luz González Cosío de López, a quien debemos considerar como fundadora de la Cruz Roja Mexicana.

Se fundan las primeras Delegaciones en el interior del país; en 1911 se funda la Delegación de Aguascalientes, Ags., en 1914 la Delegación de Orizaba, Ver., siguiendole Puebla y San Luis Potosi en 1918. Posteriormente, la Cruz Roja se instala en las calles de Alamo No. 8, después en el Paseo de la Reforma No. 40. Poco después se trasladó a la Plaza Guardiola.

Careciendo nuestra ciudad de la necesaria atención médica para los que sufren un accidente en la vía pública y otras emergencias, se van organizando con más regularidad los servicios de ambulancias y los del puesto de urgencias, instalándose algunas camas para internados, ya sean heridos, enfermos graves o para los intervenidos quirúrgicamente.

Con el objeto de estandarizar y de crear una organización central que, al mismo tiempo surja como promotora de las relaciones entre las Delegaciones de toda la República así como entre los miembros de la Institución, se celebra en la ciudad de México la I Convención Nacional de la Asociación Mexicana de la Cruz Roja del 31 de enero al 5 de febrero de 1940.

La Cruz Roja Mexicana es reconocida por el Comité Internacional de la Cruz Roja (C.I.C.R.) el 3 de enero de 1912, siendo este reconocimiento el más importante, ya que respalda y apoya oficialmente el desarrollo de la Institución. Por otra parte el reconocimiento por parte de la Federación de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja le fué otorgada el 5 de octubre de 1923.

México ha sido sede de diversos eventos importantes a nivel mundial, como la XXXI Reunión del Consejo de Gobernadores en 1971; en el mismo año se realizó el I Consejo Mundial de Juventudes de la Cruz Roja y se repitió una segunda ocasión en 1981. También en marzo de 1983, México es sede nuevamente del Movimiento con la celebración de la I Reunión Mundial del Voluntariado Cruz Roja. En octubre de 1986 en la ciudad de México, se realiza el I Simposium sobre la Optima Utilización de la Sangre y sus Derivados. Con motivo de la celebración del 80 Aniversario de la Institución se llevó a cabo en nuestro país el II Encuentro Mundial del Voluntariado de la Cruz Roja y Media Luna Roja, así como la XIV Reunión de Presidentes y Seminarios Técnicos de la Subregión I de América, en el mes de noviembre de 1990.

El 23 de mayo de 1933, se promulgó la Ley de Beneficiencia Privada para el Distrito Federal y Territorios Federales, que fué publicada en el Diario Oficial el 31 de mayo de 1933; la Cruz Roja entra en la esfera de competencia de dicha Ley, sin que por ello se restringiese la obra honorífica que se ha venido desarrollando desde su fundación.

2.- CONCEPTO.

- Formación de personal Socorrista, Enfermería y Médico, para atender las necesidades por cuenta de los gobiernos, del servicio de emergencia en todas las ciudades.

- Promover la salud y la higiene.

- Auxiliar a las víctimas de catástrofes naturales. Asistir, también a las víctimas de conflictos armados en conformidad con los Convenios de Ginebra.

- Educar para la paz principalmente a los niños y jóvenes.

- Difundir y promover el respeto al derecho internacional humanitario.

- Prestar ayuda, en la medida de sus posibilidades, a las víctimas de conflictos armados y de catástrofes naturales de otros países por mediación de la Liga, el C.I.C.R. o de las Sociedades Nacionales concernidas.

LA CRUZ ROJA MEXICANA TIENE POR OBJETO.

a) Mantener los Principios Fundamentales de la Cruz Roja: Imparcialidad, acción independiente de toda consideración racial, política, religiosa, o económica, difundir los principios humanitarios y aplicados para aliviar en los posible los sufrimientos de la humanidad.

b) Asumir en su oportunidad las tareas que son reconocidas por los Convenios de Ginebra.

c) Actuar en su calidad de Institución neutral especialmente en casos de guerra internacional o civil, o de desórdenes interiores, sirviendo como mediador en estos dos últimos casos.

d) Contribuir a la capacitación y desarrollo del personal y material sanitario.

e) Propugnar para que se perfeccione el Derecho Internacional Humanitario, y particularmente la protección civil.

f) Crear y mantener, dentro de sus posibilidades, los servicios necesarios para el cumplimiento de sus tareas.

g) En general, propender para mejorar la salud, prevenir las enfermedades y aliviar los sufrimientos espirituales y corporales, desarrollando al efecto toda acción humanitaria tendiente a estos fines, de acuerdo, con sus posibilidades las leyes y demás disposiciones legales vigentes en el País.

Al igual que en toda organización, Cruz Roja Mexicana sustenta sus acciones, programas y servicios en una base tanto filosófica como legal, lo que le ha hecho permanecer inalterable en su carácter y mística por cerca de 85 años. Para hablar de la forma en que Cruz Roja Mexicana sustenta la Reglamentación que rige sus actividades, es necesario partir de una conceptualización que se ubica más allá de los mismos Estatutos de la Institución.

El artículo 4 de los Estatutos del Movimiento establece que cada Sociedad Nacional debe tener un "estatuto de autonomía que le permita desplegar su actividad de conformidad con los Principios Fundamentales del Movimiento", aspecto muy bien retomado en el artículo 2o. de los mismos Estatutos que hace referencia a los objetivos de Cruz Roja; respecto a los Principios Fundamentales, al Derecho Internacional Humanitario y su desarrollo.

Para el cumplimiento de estos objetivos, los Estatutos establecen una organización operativa que parte del Consejo Nacional de Directores, máximo órgano ejecutivo, otorgándole todas las facultades para decidir sobre los destinos de la Institución, en apego a los Estatutos y a las leyes nacionales correlativas de las Instituciones de Asistencia Privada.

Es el mismo Consejo el que tiene la facultad de designar miembros y fija las facultades de los Comités que integran a Cruz Roja Mexicana. Los objetivos de cada Comité se plantean y están bien definidos en sus respectivos reglamentos, se puede definir como objetivos particulares de Cruz Roja Mexicana, ya que es el conjunto de ellos el que lleva, Institucionalmente al cumplimiento de los objetivos generales de Cruz Roja Mexicana.

3.- ESTRUCTURA DE LA CRUZ ROJA.

El órgano supremo de gobierno es la Asamblea Nacional, misma que se reúne dentro de los tres primeros meses de cada año y a la que asisten los Socios Patrocinadores y Titulares; la entidad ejecutiva de mayor jerarquía es el Consejo Nacional de Directores formado por 24 Consejeros (16 por los Socios Patrocinadores; 8 por los Asociados Titulares, de los cuales, son 4 de Sede Nacional y 4 de Delegaciones).

De entre ellos es elegido uno para fungir como Presidente del Consejo Nacional de Directores, es decir, Presidente de Cruz Roja Mexicana.

Al Consejo Nacional le siguen dos Direcciones Nacionales; la Dirección de Delegaciones y la Dirección General. La Primera tiene como responsabilidad el establecer nuevas Delegaciones, así como supervisar su desarrollo. Su función contempla el control del 5% por Colecta de cada Delegación y los procedimientos del Sorteo Anual (en coordinación con el Comité de Captación de Fondos). La segunda enfoca básicamente, a la administración nacional y orientación de las políticas de Cruz Roja Mexicana. Desde luego, ambas procuran el desarrollo armónico de la Institución en todos sus órdenes, complementando estas tareas con sus funciones respectivas.

Los Delegados Estatales son la representación del Consejo Nacional en cada Estado. Trabajan directamente bajo las directrices de la Dirección Nacional de Delegaciones. Llevan a la práctica, a nivel estatal, los lineamientos institucionales establecidos, presentan a la Dirección de Delegaciones las propuestas de nuevos Consejos Locales para que ésta los ponga a consideración del Consejo Nacional para su aprobación final.

Es un objetivo de Cruz Roja Mexicana y de los Comités

Nacionales en particular, establecer en cada Delegación los Comités Operativos, con lo que se logrará una mayor cobertura de servicios y un acercamiento e identificación más estrecha entre la Institución y las comunidades donde se localizan cada una de ellas.

El conjunto de Comités se ha agrupado, para su identificación, en dos grupos:

El primero denominado "Comités Operativos," son aquellos que tienen un contacto directo con la sociedad y por lo tanto, definen sus actividades en un sentido hacia el exterior de la Institución. En éste rubro se encuentran los Comités siguientes: Damas, Servicios Médicos, Servicios de Ambulancias y Socorristas, Desastres, Juventud, Escuelas de Enfermería y Capacitación.

Los segundos son los "Comités de Gestión Interna" (o administrativos), se caracterizan por trabajar al interior de la Cruz Roja Mexicana. Llevan a cabo responsabilidades administrativas y funjen como apoyo y gestoría al seno mismo de la Sociedad Nacional. En este grupo se encuentran: Ejecutivo, Finanzas, Reglamentos, y Consultas, Uniformes, Insignias y Emblemas, Admisión de Asociados y Socios, Recompensas, Revisor de Hojas de Servicio, Asuntos Internacionales, Captación de Fondos, Honor y Justicia, Publicidad y Propaganda, Veteranos, Patrimonio y Festividades.

Cada uno de los Comités que integran Cruz Roja Mexicana disponen de un Comité Nacional encargado del seguimiento de las actividades que realizan sus Comités Locales en cada Delegación.

Dentro de nuestra institución existen diversos Comités para el desarrollo de las actividades hacia la comunidad, por lo que es importante para todos

los elementos que la conforman el tener conocimiento de los objetivos de cada uno de ellos.

COMITE NACIONAL DE UNIFORMES INSIGNIAS Y EMBLEMAS.

Es un organismo asesor del Consejo Nacional cuya función es conocer las disposiciones emanadas de Conferencias Diplomáticas y de las Conferencias Internacionales de la Cruz Roja en lo referente a las condiciones de uso, protección y represión de abusos en la utilización del Emblema de la Cruz Roja de su denominación. Además es el responsable de estudiar las modalidades de los uniformes que utiliza el personal operativo de la Institución, de las características de Insignias y grados, que se deben portar en los uniformes.

COMITE NACIONAL DE DAMAS VOLUNTARIAS.

Dar apoyo en los diferentes servicios.

Aliviar en lo posible las necesidades de los pacientes.

Contribuir a recaudar fondos para los asuntos de la Institución en las Colectas, Sorteos y Eventos Sociales.

Las Damas Voluntarias son el nexo entre el paciente, el familiar y el jefe de servicio.

COMITE NACIONAL DE JUVENTUD.

Orientar y canalizar las inquietudes de los jóvenes de una manera positiva y por el camino del trabajo comunitario en beneficio de sus semejantes.

COMITE NACIONAL DE ESCUELAS DE ENFERMERIA.

Promover, asesorar, supervisar y evaluar la operación de las escuelas de enfermería y centros de capacitación para auxiliares de enfermería de la Cruz Roja Mexicana a nivel nacional.

COMITE NACIONAL DE SERVICIOS MEDICOS.

Atención Primaria a la salud en apoyo a los programas de la Secretaría de Salud.

COMITE NACIONAL DE DESASTRES.

Ayuda, orientar, capacitar y coordinar las actividades de los demás Comites de Cruz Roja en casos de Desastres.

COMITE NACIONAL DE CAPACITACION.

Normar y señalar los lineamientos necesarios para la capacitación en Cruz Roja Mexicana. Coordinar las actividades necesarias para la formación del personal voluntario en sus distintas especialidades a través de los Comités que

conforman la Institución. Capacitar a la población civil, tanto del sector público, como privado a través de las entidades correspondientes (CENCAD).

4.- LEY DE INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA.

Las instituciones de asistencia privada son entidades jurídicas que con bienes de propiedad particular ejecutan actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

El Estado reconoce, en los términos de esta ley, personalidad moral a las instituciones de asistencia privada y, en consecuencia, capacidad para tener un patrimonio propio destinado a la realización de sus fines.

Las instituciones de asistencia privada se consideran de utilidad pública y están exceptuadas del pago del impuesto sobre herencias, legados y donaciones; de los impuestos, derechos y aprovechamientos que establezcan las leyes del Distrito Federal; de los impuestos que correspondan a los productos fabricados en sus propios talleres y que se realicen en expendios de las mismas instituciones; así como de impuestos federales cuando las leyes de aplicación federal lo determinen.

CONSTITUCION DE LAS INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA.

Art. 13.- Las personas que en vida deseen constituir una institución de asistencia privada, presentarán a la Junta de este ramo, un escrito que contenga:

- I. El nombre, domicilio y demás generales del fundador o fundadores;

II. El nombre, objeto y domicilio legal de la institución que se pretenda establecer;

III. La clase de actos de asistencia que se deseen ejecutar, determinando de manera precisa los establecimientos que vayan a depender de ella;

IV. El capital que se dedique a crear y a sostener la institución, inventariando, pormenorizadamente, la clase de bienes que lo constituyan o, en su caso, la forma y términos en que hayan de exhibirse o recaudarse los fondos destinados a ella;

V. La designación de las personas que vayan a fungir como patronos o, en su caso, las que integrarán las juntas o consejos que hayan de representarlas y administrarlas, y la manera de sustituirlas;

VI. La mención del carácter permanente o transitorio de la institución;

VII. Las bases generales de la administración y los demás datos que los fundadores consideren pertinentes para precisar su voluntad y la forma de acatarla.

Art. 45.- Son fundadores las personas que disponen de todos o de parte de sus bienes para crear una o más instituciones de asistencia privada.

Se equiparan a los fundadores, las personas que constituyen asociaciones permanentes o transitorias de asistencia privada, que firmen, antes de enviarla a la Junta, la solicitud a que se refiere el artículo 13 de esta Ley.

Art. 46.- Son patronos las personas a quienes corresponde la representación legal y la administración de las instituciones de asistencia privada.

Art. 47.- El conjunto de patronos de una institución de asistencia privada, se denomina patronato. Además del patronato, que constituye el órgano principal que ejerce las funciones de que trata el artículo anterior, pueden establecerse, de acuerdo con las finalidades y necesidades de cada institución, órganos subordinados auxiliares. Tendrán este carácter, y en consecuencia, se considerarán como formando parte del personal de confianza, los directores, administradores, contadores de las instituciones; los médicos, enfermeros y farmacéuticos de sus establecimientos, los directores y administradores de los departamentos comerciales o industriales; el personal docente de las escuelas; y en general, el personal que dependa directamente del órgano principal encargado de realizar los fines de la institución.

Art. 48.- El cargo de patrono únicamente puede ser desempeñado por la persona designada por el fundador o por quien deba sustituirla conforme a los estatutos y en su caso, por quien designe la Junta de Asistencia Privada. Los patronos podrán otorgar poderes generales para pleitos y cobranzas, conforme al artículo 2554 del Código Civil. Para ejecutar actos de dominio o de administración de bienes acordados por el patronato, el poder que se otorgue será siempre especial.

Art. 49.- Los fundadores tendrán, respecto de las instituciones que ellos constituyan, los siguientes derechos:

I. Determinar la clase de servicio que han de prestar los establecimientos dependientes de la institución;

II. Fijar la categoría de personas que deban aprovecharse de dichos servicios, y determinar los requisitos de su admisión y retiro en los establecimientos.

Art. 51.- No podrán desempeñar el cargo de patrono de una institución:

I. Quienes estén impedidos por la ley;

II. Las personas que desempeñen cargo de elección popular, los Secretarios y Subsecretarios de Estado, los Oficiales Mayores de las Secretarías de Estado, el Jefe, los Secretarios Generales y el Oficial Mayor del Departamento del Distrito Federal, los directores generales, gerentes generales o similares de los organismos descentralizados y de las empresas de participación estatal; el presidente y los vocales de la Junta de Asistencia Privada representantes del sector público conforme a lo establecido por el artículo 84 de esta Ley, los funcionarios y empleados de la misma;

III. Las personas morales;

IV. Los que hayan sido removidos de otro patronato;

V. Los que por sentencia ejecutoriada dictada por la autoridad judicial hayan sido suspendidos o privados de sus derechos civiles o condenados a sufrir una pena por la comisión de algún delito intencional.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONATOS

Art. 53.- Los patronatos tendrán las siguientes obligaciones:

I. Cumplir y hacer que se cumpla la voluntad del fundador.

Art. 54.- Los patronos, en el ejercicio de sus funciones, no se

obligan individualmente pero están sujetos a las responsabilidades civiles y penales en que incurran, conforme a las disposiciones aplicables.

Art- 56.- Las juntas, consejos u órganos directores de las asociaciones de asistencia privada, tendrán las mismas obligaciones que los patronatos de las instituciones.

INSPECCION Y VIGILANCIA.

Art. 83.- La junta de Asistencia Privada es un órgano administrativo desconcentrado por función, jerárquicamente subordinado al Departamento del Distrito Federal, por medio del cual el poder público ejerce la vigilancia y asesoría que le compete sobre las instituciones de asistencia privada que se constituyan conforme a esta ley.

Art. 91.- Para el cumplimiento de sus fines la Junta tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar las normas internas de operación del consejo de vocales;
- II. Autorizar la creación, modificación o extinción de las instituciones;
- III. Autorizar los estatutos de las instituciones y en caso de no haber sido formulado por éstas, elaborarlos;
- IV. Promover ante las autoridades competentes el otorgamiento de estímulos fiscales;

V. Aprobar la declaratoria mediante la cual se autoriza la constitución de una institución y representar los intereses de esta última, entre la expedición de la misma y de la declaración formal de constitución de dicha institución;

VI. Ordenar la inscripción de las instituciones en el Registro Público de la Propiedad, en los términos de esta ley, entre otras.

VII. Aprobar el informe de labores que, en términos de esta ley y demás disposiciones, deba ser presentado ante ella por las instituciones.

Art. 92.- Serán facultades y obligaciones del presidente de la Junta:

I. Ordenar y dirigir la inspección y vigilancia de las instituciones de asistencia privada, así como las investigaciones que se relacionen con los servicios asistenciales, proveyendo en los términos de esta ley y demás relativas, al eficaz cumplimiento de sus preceptos;

III. Convocar a la Junta de Asistencia Privada para la resolución de los asuntos de su competencia, e informarle sobre las labores de las oficinas a su cargo, así como sobre cualquier asunto respecto al cual los vocales soliciten informes;

V. Nombrar y remover, con la aprobación de la Junta, al personal pagado con fondos de las instituciones de asistencia privada, y, en los casos de remociones, cuando haya causas graves o motivos justificados para ello.

5.- REGIMEN LABORAL APLICABLE A TRABAJADORES DE LA CRUZ

ROJA.

Al existir en México, como en cualquier país, una gama muy variada de trabajos o actividades con modalidades o características peculiares que se relacionan con diversas causas y factores como pueden ser el parentesco, el lugar o vehículo de la prestación del servicio, el carácter sui-géneris de la actividad, su temporalidad, etcétera, han decidido al legislador otorgarles por separado una regulación y reglamentación singular, propia o específica.

En tal virtud a este tipo de trabajos especiales, la Ley Federal del Trabajo los comprende en su Título Sexto, dedicándole un capítulo a cada una de los dieciséis actividades o trabajadores siguientes.

1. De confianza.
2. De Buques.
3. Tripulaciones Aeronáuticas.
4. Ferrocarrilero.
5. De Autotransportes.
6. Maniobras de Servicio Público en Zona Federal.
7. Del Campo.
8. Agentes de Comercio.
9. Deportistas Profesionales
10. Actores y Músicos.
11. Trabajo a Domicilio.
12. Domésticos.
13. Trabajos en Hoteles, Restaurantes y Bares.

14. Industria Familiar.
15. Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento.
16. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Esta reglamentación singular a la que nuestra legislación Laboral vigente somete la prestación de trabajos que denomina "especiales", no quiere decir que implique restricción a sus derechos como afirman algunos distinguidos maestros de esta materia, ya que esa reglamentación tiende a protegerlos e incluso, a ampliar o mejorar sus derechos laborales, aparte de que por disposición expresa del artículo 181 del propio otorgamiento legal se prescribe que los referidos trabajos especiales se regirán por las normas del citado Título Sexto, "y por las generales de esta Ley en cuanto no la contraríen".

Resalta en esta legislación especial que en determinados casos se exige ser mexicano por nacimiento, como en cuanto a los trabajadores de buques y aeronaves. También destaca en este tipo de trabajos la regulación especial que hace en cuanto al tiempo efectivo de servicios, a la jornada de trabajo, salarios, vacaciones y señalamiento de primas por transferencia, como en el caso de los deportistas profesionales.

Como se ha dicho, en el señalamiento y regulación de los trabajos especiales se le olvidaron a nuestro legislador muchos trabajos que tienen características y modalidades especiales, como lo es el de los trabajadores de la Cruz Roja.

Considero por su evidencia irrecusable que nuestra Ley Federal del Trabajo es omisa en algunos aspectos importantes y deja indebidamente fuera de su regulación, las relaciones laborales de diversos trabajadores y los conflictos derivados de las mismas, no obstante prescribir terminantemente el artículo 123 constitucional en

su apartado "A" que sus disposiciones y las de su Ley Reglamentaria, regirán "entre obreros, jornaleros, empleados... y de una manera general todo contrato de trabajo", lo cual no es cierto, pues sus disposiciones no rigen las relaciones laborales de diversos trabajadores.

Se debe considerar la conveniencia de la creación de normas de carácter laboral, a fin de uniformar y regular la protección de los trabajadores en las Instituciones privadas.

También resulta de toda justicia en atención a las múltiples violaciones que en muchos casos padecen en sus relaciones laborales dichos trabajadores. Es preciso y necesario que la Ley Federal del Trabajo incluya y proteja a este tipo especial de trabajador y en consideración precisamente a sus peculiares características.

Es necesario que se unifique, reestructure y ordene tanta legislación independiente y dispersa referida al trabajo y al trabajador. Comenzado por la modificación total de su artículo 123, ya que no deben establecerse diligencias constitucionales en lo que al trabajo se refiere, aunque en los reglamentos pertinentes se establezcan las disposiciones correspondientes en atención a la naturaleza y carácter de los servicios que se prestan.

Todo trabajo y trabajador debe tener reconocida y respetada, sin ninguna cortapisa o distinción la igualdad y la dignidad en el ejercicio de todos sus derechos laborales.

En la iniciativa presentada al Poder Legislativo cuando se adicionó con el apartado "B" el artículo 123 Constitucional se trata de destacar las diferencias del trabajo que prestan los servidores públicos, del de los trabajadores en general, afirmándose en dichas iniciativas: "Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la

que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre tutelado." (42).

Este criterio o apreciación ha sido muy cuestionado en la doctrina laboral, en la que cada día adquiere mayor fuerza la opinión de que no deben existir dos apartados en el artículo 123 de la Constitución de la República para referirse por separado a los trabajadores, sino uno solo, ya que no deben establecerse discriminaciones o diferencias entre los trabajadores; que todos los trabajadores deben estar regidos por un solo apartado constitucional, aunque en la ley Reglamentaria se regulen sus condiciones de trabajo en atención a las características especiales del trabajo que desarrollan.

Pudiera estudiarse la factibilidad, con el fin de no descodificar la legislación del trabajo, de incluir en el Título Sexto que la Ley Federal del Trabajo dedica a "Trabajos Especiales", un nuevo capítulo para reglar, tomando en cuenta las peculiaridades de sus servicios, a los socorristas y paramédicos y administrativo, sin restarles derechos individuales ni colectivos, ni otorgarles prerrogativas por los especiales servicios que desarrollan que indudablemente son de general interés público y social.

Esto nos lleva a la conclusión que hay relación laboral entre la persona o personas que prestan un servicio personal y quién lo recibe, cuando en dicha relación jurídica existe un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la

42).- Ob., Cit., Borrell Navarro., Pág. 384.

Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar las labores bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo, por lo que sí la persona que recibe el servicio admite el hecho de que los prestarios del mismo han desempeñado labores no obstante haber negado la existencia de la relación laboral, se consignan en ellos las condiciones de trabajo y siendo base legal para el otorgamiento de vacaciones, prima vacacional, prima especial, prima dominical, descanso obligatorio, pago de sueldos, obligación de cubrir las cuotas generadas por su inscripción en el régimen del Seguro Social y otras prestaciones de carácter laboral, por lo tanto, quien recibe los servicios de dichas personas tiene el carácter de patrón de las mismas, y la relación jurídica que entre ellos se produce es de naturaleza laboral, ya sea que según el caso, dicha relación esté sujeta a las normas que deriven del apartado "A" o del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

6.- PROPUESTA.

Todo el derecho del trabajo se apoya y tiende a la idea de la justicia social, la verdad es que vive y se alimenta de ella para ella. Pero junto a las finalidades supremas del estatuto laboral se colocan las finalidades específicas de los trabajos especiales, de las que debe decirse que son la razón de ellos. Ahora bien, existen actividades envueltas en su desarrollo por algunas características particulares que reclaman normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento, por lo tanto, podemos decir aquí que son normas técnicas para la mejor ejecución de los trabajos. Pero en este apartado que estamos considerando aquí, se da, para expresarlo así, una especie de salto hacia la idea de la justicia, porque lo que en él se intenta es la defensa del trabajo contra una estructura que rompe los principios del Artículo 123 y de la Ley del Trabajo, o expuesto en una fórmula distinta: las disposiciones para el trabajo de los trabajadores de la Cruz Roja se proponen, por sobre la ordenación técnica de una actividad, poner fin a la explotación del trabajo y restituir la vigencia del derecho, o todavía, en una ordenación jerárquica: lograr la adecuación de las normas generales a las peculiaridades de esta forma de trabajo, poner fin a la explotación de los trabajadores por las Instituciones de Asistencia Privada y reestablecer el imperio del derecho a fin de que el estado laboral llene su misión y brille nuevamente la justicia social sobre los hombres.

Debemos decir, ante todo, que las normas que tienen como misión proteger la salud y la vida de los trabajadores, las reglas sobre higiene y salubridad en los centros de trabajo, las disposiciones sobre las Escuelas Artículo 123 y los mandamientos sobre riesgos de trabajo, deberían cubrir a estos trabajadores sin ninguna modificación. Se debe dejar constancia de que el principio de que los mínimos constitucionales y legales son intocables, es igualmente aplicable al trabajo de confianza. La consecuencia que deducimos de estos dos principios es que siempre que aparezca alguna oposición entre alguna norma, ya legal, bien consignada en un contrato, debe darse preferencia a las bases de la Constitución y de la Ley.

Las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan. para evitar que por efecto sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores.

Por todo esto, la confianza es, en gran parte, un ejemplo subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible asimilar la confianza a que se refiere la frac. X del art. 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea posible en los casos del art. 121 de la Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la frac. X del art. 126, resultaría inútil. Es pues, indispensable, concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que, sin consistir, precisamente, en las causas señaladas en el art. 121, sí sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador.

CONCLUSIONES.

7.- CONCLUSIONES.

Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor establecimiento.

La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta, lo diremos por segunda vez, es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, quiere decir, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del art. 20 de la Ley y a la que hemos propuesto repetidamente en algunos capítulos anteriores, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

Con ese espíritu debe interpretarse el art. 181 de la Ley, que dice que " los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen," disposición que sugiere algunas observaciones: la primera consiste en que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del Artículo 123; la segunda observación expresa que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si de diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser norma de rango superior; y la tercera nos dice que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible, puedan

aplicarse las normas generales.

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA.

I).- Textos.

- 1).- Alvarez del Castillo Enrique., El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos., Editor, Miguel Angel Porrúa, México, 1982.
- 2).- Bermúdez Cisneros Miguel., Derecho Procesal del Trabajo., Editorial Trillas, México, 1994.
- 3).- Borrell Navarro Miguel., Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo., Editorial Sista 4ta. Edición, México, D.F. 1994.
- 4).- Briseño Ruíz Alberto., Derecho Individual del Trabajo., Editorial Harla, México, 1985.
- 5).- Cavazos Flores Baltasar., 38 Lecciones de Derecho Laboral., Editorial Trillas México, 1993.
- 6).- Climent Beltrán, Juan B.- Ley Federal del Trabajo., Editorial Esfinge México 1996.
- 7).- De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, Tomos I y II, México 1990.
- 8).- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Editorial Porrúa Tomos I y II, México, 1989.

9).- Guerrero Eugenio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Décimo Octava Edición, México, 1997.

10).- Tena Suck Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1995.

11).- Torres Díaz Luis Guillermo., Teoría General del Proceso, Cárdenas Editor y Distribuidor., 1a. Edición, México, 1987.

II).- Leyes y Códigos.

1).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anaya Editores, S.A. México, 1996.

2).- Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal.- Editorial Porrúa, 9na. Edición, México, 1993.

III).- Otras Fuentes.

1).- Manual Interno de Historia de la Cruz Roja Mexicana, su estructura e integración. Celaya, Gto., 1993.