

Universidad Nacional Autónoma de México

---

---

F A C U L T A D D E D E R E C H O

ESTUDIO CRITICO AL ARTICULO 47 FRACCION IV DE LA  
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y ABROGACION  
DE LA MISMA A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

ALFONSO GOMEZ MARTINEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A MIS PADRES:

Sr. Tomás Gómez Rojas y  
Sra. Ascención Martínez de Gómez.

Como reconocimiento y tributo a su ejemplo y sacrificio, sin los cuales no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

A MIS HERMANOS Y  
DEMÁS FAMILIARES:

A quienes espero sirva este trabajo como norma primera y estímulo para su superación.

A MI ESPOSA:

Sra. Adalberto Vera de Gómez.

Con el cariño y gratitud merecidos.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE  
LA GREY OBRERA:

Con la intención de despertar el interés por su preparación y defensa de sus derechos.

A mi Maestro y Doctor emérito de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M. Director del Seminario de Derecho - del Trabajo y de la Seguridad Social, Don Alberto Trueba Urbina; bajo cuya dirección se elaboró esta tesis.

A todos mis Maestros y Compañeros de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., con respeto, - gratitud, y admiración.

## PROLOGO

Si bien este pequeño trabajo parte en realidad de sus antecedentes más inmediatos como son los movimientos revolucionarios previos al Constituyente de 1917. Sin embargo, no es factible desconocer que el hombre primitivo trató de vencer a sus necesidades más imperantes, a la naturaleza circunstancial que lo rodeaba, y entonces aguzando su ingenio tiende a dominar a dicha naturaleza y cambia con ello su forma de vivir, de nómada a sedentario, toda vez que teniendo una base de sus operaciones adquiere mayores facilidades para el dominio y utilización del mundo que lo rodea.

Por ello existen en el devenir histórico etapas en las cuales este sujeto que tiene relación directa con los medios físicos del mundo en que vive, lamentablemente pasa a ser el utilizador indirecto de dichos medios, toda vez que una élite de hombres basados en la fuerza o en azares del destino, con el tiempo se convierten en amos, con lo cual nace la esclavitud, y a esos hombres que desempeñan actividades para satisfacer sus necesidades vitales se les resta valor humano y social, para ser considerados meros objetos.

Con esos lastres sigue su curso la humanidad, y consecuentemente en virtud de ser mayoritario el grupo de estos hombres, al evolucionar el derecho llega a otorgárseles su verdadera valía humana y social, y con la decantada igualdad de todos los hombres ante la ley, caen como caudal desbordado ante los detentadores de los satisfactores, con lo cual cimentan o propician, ante la demanda de ocupaciones (trabajo) un abaratamiento de las supuestas retribuciones.

El progreso de la sociedad y la evolución jurídica han llegado a considerar que a esos parias no se les puede tener en un plano infrahumano, sino que deben elevarse sus condiciones de vida, y por ello se ha conformado un cuerpo de leyes que tutelan, que lo protegen, y que le reivindican su calidad humana.

Ahora bien, dentro de esta nueva concepción, muy loable, y esencialmente jurídica, me permito examinar que, dentro del marco legal socio-económico, unas personas acuden con los medios de producción, y otras con su trabajo, tanto físico como intelectual, para llevar a feliz término las organizaciones productivas, llámense empresas o como se les quiera denominar, y si dentro de una corriente moderna como elementos de la producción se les considera un tanto en plano de igualdad, son indignantes las medidas cortesanas o burguesas que imperan en la disposición legal que pretendo criticar, pues si el empresario, administrador o director, actúa apejándose a su pa-

pel, no tiene porque buscar una protección extensiva a su persona y familiares, fuera de la empresa o del servicio. Pues si bien es cierto que el trabajador pudiera cometer alguna de las faltas a que se refiere la disposición legal a comentar, como una aberración jurídica - se está propiciando el que esa parte débil de la sociedad, específicamente los trabajadores, sean castigados y sancionados dos veces, es decir, que el patrón despidió al trabajador sin responsabilidad para él por alguna de las causas que señala la disposición que nos ocupa, y a la vez puede iniciar una acción penal, civil, o de cualquier otro tipo, o viceversa, en contra del trabajador, y ello a todas luces es incorrecto, por no decir que es contrario a derecho.

Por las razones expuestas he creído conveniente denominar mi tema: "Estudio Crítico al Artículo 47 Fracción IV de la Nueva Ley - Federal del Trabajo, y Abrogación de la misma a la Luz de la Teoría Integral", tratando de mostrar esa anómala situación legal. Estoy consciente de que en algo contribuiré a lograr que dicha disposición - desaparezca del Código de la Materia, sintiéndome satisfecho de despertar el interés de los compañeros trabajadores en su lucha y superación, así como ampliar uno de los objetivos como alumno UNIVERSITARIO.

# INDICE

Pág.

## PROLOGO

### CAPITULO I.- GENERALIDADES Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a).- Antecedentes históricos de la creación del Derecho del Trabajo. 1
- b).- Evolución del Derecho del Trabajo - en la Legislación Mexicana. 5
- c).- Proyección social, económica y política del artículo 123 constitucional. 11

### CAPITULO II.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU FUNCION CLASISTA.

- a).- Estudio y análisis de la relación obrero-patronal. 19
- b).- Diferentes corrientes doctrinarias - sobre el tema. 25
- c).- Organos de defensa de la función clasista del Derecho del Trabajo en las relaciones obrero-patronales. 38
- d).- Derechos y obligaciones que nacen - de la relación jurídica obrero-patronal. 49

### CAPITULO III.- CRITICA A LA NUEVA LEY FEDERAL-DEL TRABAJO.

- a).- Organigrama inadecuado de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en cuanto al artículo 47 fracción IV. 67
- b).- La rescisión de la relación de trabajo, desde el punto de vista individual y en el contrato colectivo de trabajo. 85

c). - Consideraciones de protección cuando a un trabajador se le rescinde el <u>con</u> trato de trabajo.	91
d). - Jurisprudencia Mexicana en el caso - de la rescisión de la relación de trabajo.	99
CAPITULO IV.- C O N C L U S I O N E S .	103
B I B L I O G R A F I A .	107

## CAPITULO I

### GENERALIDADES Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- a).- Antecedentes históricos de la creación del Derecho del Trabajo.
- b).- Evolución del Derecho del Trabajo en la Legislación Mexicana.
- c).- Proyección social, económica y política del artículo 123 Constitucional.

## GENERALIDADES Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

### a).- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CREACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para poder precisar con certeza el origen histórico de nuestra legislación del trabajo, es necesario citar que la aparición de los -- principios sociales en el mundo, está revestido de modalidades y directrices distintas según el país de que se trate, es decir los distintos movimientos sociales internacionales, deben aceptar las realidades de cada país.

En México, reviste una tónica sui-génris, la aparición del Derecho del Trabajo, ya que como lo indica el Maestro Trueba Urbina -- su fundamento lo encontramos en la Revolución Mexicana, principios que se proyectaron en el texto del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, de tal manera que los orígenes de tales fundamentos -- son producto de los sacrificios sangrientos de nuestro pueblo mexicano, que fueron eco para nuestro Constituyente y que se plasman en -- los artículos 27 y 123 constitucionales, principalmente, y que son -- fuente inagotable de los principios protectores y reivindicadores para las clases campesina y trabajadora de nuestro país, como posteriormente aclararemos en el presente estudio.

En tales condiciones encontramos que el concepto de Derecho -- Social es un principio básico en nuestro derecho del trabajo, entendi-

do como parte medular de donde se desprenden normas protectoras del derecho que tiene el trabajador y que son igualmente reivindicadoras de sus derechos.

Nuestra revolución fue un movimiento social y de ninguna manera podemos considerarla como redentora exclusivamente de la clase obrera, ya que antes de ser proletaria, fue popular. Los campesinos fueron un sector principalísimo en la misma, y como muestra de ello podemos citar los beneficios que a nivel legislativo obtuvieron en el artículo 27 constitucional en consecuencia, la parte social verdadera de la revolución como indicamos, son los artículos 27 y 123 constitucionales, que son esencialmente la fuente auténtica del pueblo mexicano.

El maestro Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo "como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar", (1)

Esta definición ha sido criticada por otros autores, que se basan en el pensamiento liberal de otras épocas anteriores a nuestra revolución y en doctrinas de otros países, para ellos el estado a través de su poder judicial, sólomente debe procurar por la justicia en los procesos, por la imparcialidad en los juicios, estimando que nuestro artículo 123 constitucional es un tanto confuso, y que de ninguna ma-

-----  
(1) TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo; Ed. -- 1970, Prólogo.

nera debe ser interpretado como favorable al trabajador ya que piensan dice, lo que en realidad no expresa dicha disposición.

Desde luego que el artículo 123 Constitucional, es total y definitivamente protector del trabajador y si por esencia, desde el punto de vista formal pertenece al Derecho Público, y de acuerdo con la posición del maestro Trueba Urbina, forma parte del moderno Derecho Social, no puede pertenecer como los citados críticos pretenden al Derecho Privado o a sus principios, porque como la historia del Derecho nos señala, hace mucho tiempo que las disposiciones sobre el trabajo de los individuos, dejaron de pertenecer al Derecho Privado, en razón precisamente, a las nefastas consecuencias que tuvo la libre contratación del trabajo, que originó la opresión de la clase trabajadora, y precisamente los logros que tuvo esta clase permitió que el Estado le concediera la parcialidad o desigualdad que nos presentan las leyes reglamentarias del trabajo, o sea la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional. Es conveniente señalar que muchas de ellas, han sido nulificadas por los Tribunales cuando las aplican, pero se juzga necesario señalarlo para dejar constancia de que no son malas las leyes, sino quienes las aplican.

En consecuencia, no es posible negar la existencia de un verdadero Derecho Social, en oposición al Derecho Privado, de donde resulta que el Derecho Social "es el conjunto de logros de las clases oprimidas y explotadas a través de su historia y llevadas a las cons-

tituciones políticas de sus estados, por medio de la unión de sus pesares".

Que no tengan una interpretación auténtica esos logros, es otra injusticia aún más palpable y cruenta del régimen de explotación del hombre por el hombre, pero afirmamos, con el Dr. Trueba Urbina: "Cumplido en parte, (el artículo 123) esperamos su realización integral en el centenario a no ser que antes la clase obrera decida ponerlo en práctica totalmente". (2)

Debemos apuntar, que al lado de las normas protectoras del trabajador, como individuo, existe el reconocimiento del derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa de sus intereses comunes y el derecho de huelga, que son algunos de los logros más importantes obtenidos por la clase trabajadora en su lucha por el mejoramiento de sus condiciones generales, porque contribuyen de manera directa a su fortalecimiento y unificación frente a la clase opresora, por ello es que nuestro estudio, reviste quizás una crítica a los dirigentes de las asociaciones profesionales porque han impedido el logro de sus fines.

En el proceso de formación y en las normas del derecho mexicano del Trabajo y de la Previsión Social, se origina la Teoría Integral, del mismo modo que hemos señalado que el artículo 123 constitucional, tiene su origen el Derecho Social, ya que hemos establecido -

-----  
(2) ALBERTO TRUEBA URBINA. Op. Cit. Prólogo.

que sus normas no solamente son protectoras sino reivindicadoras de los trabajadores, tanto en lo que respecta al campo de la producción económica, como en la vida misma, por su eminente contenido clasista.

A partir de la Constitución de 1917, que forma la llamada primera Carta del Trabajo en el mundo entero, nace el Derecho Mexicano del Trabajo, en consecuencia, los Constituyentes de Querétaro, son los iniciadores de esta rama del Derecho en nuestro país, antes de ello, en nuestro País, se aplicaban reglamentaciones coloniales, las leyes de Indias, las siete partidas, la novena recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de esa inestabilidad social, política y económica que existió en los primeros años del México Independiente.

#### b). - EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

Brevemente en el inciso anterior, tratamos de precisar los orígenes de nuestro Derecho del Trabajo, sin embargo, es necesario precisar que en Nuestro País, con anterioridad a la Constitución de 1917, existieron antecedentes importantes que sirvieron igualmente como base a las disposiciones constitucionales.

La constitución de 1857 consagró la declaración de derechos que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la so-

ciudad, desde luego cabe señalar que el pensamiento filosófico que imperaba en los Constituyentes de 1857, fue el liberal, con contenido individual y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana. Sin embargo, dos veces se elevaron en el seno de este Constituyente subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba, las de Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez.

Bajo el sistema liberal, que falsamente consideraba iguales a poseedores y desposeídos, y por el incremento que alcanzó la industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así, la explotación y la miseria a la que parecían condenados, condujo a los trabajadores en la primera década de este siglo a los hechos sangrientos de Cananea y Río Blanco.

Surge el Partido Liberal en 1905, el cual reviste una importancia en nuestra materia de trabajo, ya que aporta una legislación sobre el capital y el trabajo, abordando puntos importantes, tales como el establecimiento de la jornada de ocho horas de trabajo, el salario mínimo y otras prestaciones tendientes a proteger al trabajador.

Grupos de trabajadores se organizan orientándose tanto en la legislación del Partido Liberal Mexicano, como en las doctrinas difundidas por los hermanos Flores Magón, circunstancia que permite a muchos autores considerarlos como la base en que se funda el Dere-

cho Mexicano del Trabajo.

En el régimen porfirista José Vicente Villada y Bernardo Reyes, son los que elaboraron las primeras leyes sobre el trabajo en los años de 1904 y 1905, respectivamente, y en una forma muy especial respecto a riesgos profesionales, que vienen a destronar el molde que imperaba; no abordando en ninguno de dichos ordenamientos la asociación profesional, siendo hasta 1910 con la revolución, cuando propiamente surge en nuestro País el movimiento sindical.

Los movimientos de huelga registrados en Cananea en 1906 y el de Rfo Blanco en 1908, en demanda de justicia para los trabajadores de las minas de cobre y fábricas de textiles, a que nos referimos en párrafos anteriores, demandas que fueron reprimidas en forma -- sangrienta, pero que marcaron la pauta a seguir e iniciaron el fin de la dictadura del Gral. Porfirio Díaz.

El 10. de julio de 1906, el Partido Liberal, que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó en un manifiesto valiente, generoso programa en favor de una legislación de trabajo, en el que se señalaban los derechos que deberían gozar tanto obreros como campesinos para dignificar sus vidas; sin embargo, el Derecho Mexicano del Trabajo, como indicamos, es obra de la revolución constitucionalista; ya que como una protesta común dirigida a los hombres explotadores de fábricas y talleres, militantes de la revolución originaron las primeras leyes del trabajo.

Otras importantes leyes que en esta época aparecieron, previamente a la Constitución de 1917, y que fueron bases en las que descansa el actual Derecho del Trabajo, sin que sean todas, podemos citar, el decreto del 8 de agosto de 1914 que apareció en Aguascalientes regulando la jornada de trabajo a nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de distinguir salarios. Posteriormente, en San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1914 y el 19 del mismo mes del propio año en Tabasco y en Jalisco el 7 de octubre, se publicaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales (salario mínimo, horas de trabajo, trabajo de menores, etc.).

En el estado de Veracruz, el General Cándido Aguilar, expidió el 19 de octubre de 1914, la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, y un año más tarde apareció en ese estado la primera ley de Asociaciones Profesionales.

En el Estado de Yucatán, en el año de 1915, se promulgó una Ley de Trabajo, que reconocía y daba protección a algunos de los derechos de los trabajadores.

Es conveniente señalar que en nuestro País, al igual que en otros países en vías de desarrollo, se ha presentado el fenómeno consistente en que la importancia del proceso formal de emisión de -

las leyes, queda relegado a un segundo término, al darse en el seno de la sociedad otro proceso de iniciativa, discusión y aprobación de las leyes, principios constitucionales establecidos, sin embargo, los anteriores antecedentes legislativos señalados, repetimos, son algunos de los más importantes que fueron fuente a nuestro actual artículo 123 de la Constitución de 1917.

La Ley del Trabajo que expidiera Salvador Alvarado en Yucatán, además de ser la primera en establecer la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, resulta también la primera en ser expedida con ese título.

El maestro Trueba Urbina en su obra, El Nuevo Derecho del Trabajo, nos informa que el término "Junta de Conciliación", originalmente fue empleada por la Ley del Trabajo de Yucatán de 11 de diciembre de 1915 y que desde entonces surgieron órganos nuevos del Estado, con el objeto de resolver los conflictos entre obreros y patrones con funciones creadoras de un nuevo derecho tutelar de los obreros.

Para tener una idea clara y precisa del pensamiento de esa época; la Ley de Alvarado establecía:

"Artículo 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después

a reanudarla o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento de cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón o convenir en las exigencias de los empleados a cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón".

Con el artículo anterior, observamos que fue precisamente Salvador Alvarado, el hombre que reivindicó al obrero oprimido; la obra legislativa del General Alvarado, constituye uno de los más interesantes ensayos legislativos de la época pre-constitucional.

Ahora bien, el tratar de hacer un breve análisis de la evolución del movimiento obrero en las distintas etapas que hemos venido tratando, resulta una tarea bastante delicada, en virtud de las repetidas asonadas y de los cuartelazos habidos en todo ese período precursor de la revolución, y terminada ésta, del asiento de los poderes en el País.

Lo que si podemos afirmar que en esta época pre-constitucional, la cuestión política inevitablemente interesó más a los mexicanos (con honrosas excepciones) que la solución efectiva de sus problemas sociales y económicos.

La clase obrera, si bien con bastante retraso, en relación -- con el proletariado europeo y norteamericano, recibía el impacto de - doctrinas y doctrinarios de la cuestión social, y con ello, nuestros - pensadores se inspiraron para crear en nuestro medio el inicio del - actual derecho social. Ello determinó que dos gobernadores del porfí - rismo, ante el creciente empuje industrial (con todas sus consecuen - cias) y la notoria desigualdad de los obreros frente a sus patrones, - obligados por las circunstancias, legislaran con amplio sentido social.

Resulta oportuno e importante para el desarrollo del presente trabajo, la aclaración del concepto de garantías sociales, que se deri - vó del artículo 123 Constitucional, desde 1917.

c).- PROYECCION SOCIAL, ECONOMICA Y POLITICA DEL ARTICU - LO 123 CONSTITUCIONAL.

Hemos señalado con anterioridad de una manera muy escueta - el concepto de Derecho Social, y como indicábamos en la parte final del inciso anterior de este ensayo, guarda íntima relación con el con - cepto de garantías sociales.

"Las garantías sociales son derechos establecidos por el Estado - para tutelar a la sociedad, en función del bienestar colectivo". (3)

Las garantías sociales, son las normas del Derecho Social, son

-----  
(3) TRUEBA URBINA ALBERTO. El Nuevo Artículo 123; Editorial Po - rrúa; 2a. Ed. Pág. 208.

tan positivas o más como las llamadas garantías individuales y resultan por lo tanto, el mínimo de derechos con que cuenta la colectividad para su propia supervivencia como tal.

De esta manera, de las garantías sociales contenidas principalmente en los artículos 27 y 123 constitucionales, que son producto o mejor dicho generadoras de normas contenidas en nuestras legislaciones reglamentarias, tanto en el Derecho del Trabajo como en el Derecho Agrario.

En ambas legislaciones se nos presentan tales normas como - defensoras o protectoras de grupos de la sociedad económicamente débiles, siéndolo en consecuencia de todo el pueblo.

Nuestra Constitución de 1917, rompió de esta manera con el - tradicional concepto de Constitución Política, para introducir en ella - misma un nuevo tipo de constitución; la político-social, rompiendo - también con el bipartidismo Derecho Público y Derecho Privado, que se nos presenta desde los tiempos del Derecho Romano, de tal manera que el Derecho Social se coloca frente a los principios del Derecho Privado.

"La clasificación del Derecho en público y privado ha sido superada con el advenimiento del Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja". (4)

---

(4) TRUEBA URBINA ALBERTO. - El Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa; 1a. Ed. Pág. 116.

El artículo 123 Constitucional, está integrado por los textos, - normas o preceptos del Título Sexto de nuestra Constitución de 1917 denominado "Del trabajo y de la Previsión Social", y está formado - por estatutos protectores del trabajador, dividido en los apartados el A, que se refiere al trabajo en general y el apartado "B" referente - al trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, en ambos apartados se considera al trabaja - dor como miembro de la clase obrera, para compensar la desigual - dad que existe entre los empresarios o dueños de los bienes de la - producción.

Aplicando los términos expuestos en el inicio de este apartado, tenemos, que en el artículo 123 constitucional existen las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores frente a sus explotadores.

De lo que resulta que el lado visible del citado artículo 123 - está compuesto por normas proteccionistas siendo aplicable el concep - to del maestro Alfredo Sánchez que indica:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas -- que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones en - tre los trabajadores entre sí y entre los patronos entre sí, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo -- aquél que presta un servicio subordinado y permite vivir en condicio - nes dignas que, como ser humano le corresponde para que pueda al--

canzar su destino". (5)

Sin embargo el maestro Trueba Urbina, en su obra citada, señala los nuevos conceptos que se desprenden del citado artículo 123 o sea lo que llama el lado invisible, que no es otra cosa que su teoría reivindicatoria de los derechos del proletariado, sustentada en su espíritu y en su texto. Esta Teoría del Derecho del Trabajo, no solamente en su aspecto normativo (fracciones IX, XVI y XVII), sino teleológicamente en cuanto a la socialización de los bienes de la producción, de la tutela en lo jurídico y económico que obtengan los trabajadores en sus distintas relaciones con los empresarios.

Para la reivindicación de los derechos del proletariado, es menester ejercitar dos derechos básicos y fundamentales que hasta la fecha no se han ejercitado con ese fin; los derechos de Asociación Profesional y el de huelga, principalísimamente, ya que no debe descartarse la posibilidad de que se ejerciten o se apliquen otras normas o derechos, como el de participar en las utilidades de la empresa, beneficios obtenidos por la clase trabajadora.

La esencia reivindicatoria contenida en la legislación fundamental del trabajo (artículo 123 Constitucional) es lo que se llama lado invisible de esa disposición constitucional, se consigna de una manera categórica en el mensaje laboral y social que transcribimos:

"Nos satisface cumplir con un deber como éste, aunque este--

-----  
(5) TRUEBA URBINA ALBERTO. - Op. Cit.

mos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la -  
ilustración de esa H. Asamblea perfeccionará magistralmente el pro-  
yecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la Repú-  
blica las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar  
los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra Pa-  
tria".

Desde luego que el maestro Trueba Urbina dice que por prole-  
tariado debe entenderse, independientemente de su significación etimo-  
lógica, el conjunto de personas o sea la "clase" de los que para vivir  
no cuentan más que con el producto de su trabajo.

La Teoría Integral, es, síntesis de la investigación del Derecho  
Mexicano del Trabajo, como lo ha expuesto brillantemente el ilustre  
maestro Trueba Urbina.

La función específica de la teoría integral del Derecho del Tra-  
bajo, fundamentalmente es la investigación de las complejas relacio-  
nes existentes no solamente entre los factores de la producción, sino  
de todas las actividades laborables en que el hombre preste un servi-  
cio a otro, o que trabaje para sí mismo, para precisar su naturaleza  
y señalar la norma aplicable; así como para determinar las funciones  
del Estado de Derecho Social, en lo concerniente a la legislación del  
trabajo, las tendencias de su evolución y su destino histórico.

Con lo expuesto, se justifica la denominación y función de la -  
llamada teoría integral, como una investigación jurídica y social que

como todas tiene incomprensión por parte de los tratadistas modernos y una interpretación contraria al precepto constitucional que nos ocupa.

Podríamos continuar la exposición, analizando desde luego con brevedad los más importantes aspectos de la teoría integral, pero posteriormente será analizada nuevamente esta teoría en función del presente ensayo, ya que en el presente inciso, debemos concretar el estudio al artículo 123 constitucional, y señalar su proyección social, económica y política, y estimamos que con lo expuesto han quedado satisfechos estos puntos.

Para concluir el presente capítulo y toda vez que como se dejó precisado, el constitucionalismo y los hombres que lo integraron, estaban deseosos de una transformación efectiva en la República a pesar de que en sus orígenes la revolución constitucionalista fue eminentemente política, ya que su finalidad principal fue la restauración de la Constitución de 1857, que dejara en suspenso el cuartelazo de Victoriano Huerta, cuando "asesinó" al Presidente Madero y al Vice-Presidente José María Pino Suárez, culminando con la desaparición de las Cámaras, por lo que eran tan imperiosas las reformas de índole social y económica que cristalizaron al emitirse el artículo 123 constitucional, de la Constitución de 1917 y sus leyes reglamentarias, que forman las leyes del trabajo, que posteriormente serán analizadas brevemente y en particular las referentes al tema a estudio, ya que un -

estudio profundo de todas ellas, nos desviaría de nuestro ensayo.

Podemos apuntar que la experiencia adquirida con la aplicación de las leyes del trabajo; las convenciones colectivas existentes en la industria textil; las modalidades del trabajo ferrocarrilero; las modalidades y particulares condiciones en que se presta el servicio en el campo de México; las características del trabajo de los domésticos; la importancia de los riesgos profesionales; la presión política y social de la clase obrera; los propósitos claros de los jefes de la revolución de proteger y servir a las clases económicamente débiles; la necesidad de encauzar el desarrollo de nuestra industria; la orientación de una política demográfica y étnica que pusieron al descubierto la pauperización y degeneración del mexicano; la imperiosa transformación que se imponía como derivada del movimiento armado que hizo posible el surgimiento de instituciones tan justas como las que contienen el Derecho del Trabajo; y como lógica consecuencia de los elementos señalados, surge una gran actividad legislativa apoyada en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

## CAPITULO II

### EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU FUNCION CLASISTA

- a). - Estudio y análisis de la relación obrero-patronal.
- b). - Diferentes corrientes doctrinarias sobre el tema.
- c). - Organos de defensa de la función clasista del Derecho del Trabajo en las relaciones obrero-patronales.
- d). - Derechos y obligaciones que nacen de la relación jurídica obrero-patronal.

## EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU FUNCION CLASISTA

### a), - ESTUDIO Y ANALISIS DE LA RELACION OBRERO-PATRONAL.

Nuestro tema a estudio o sea la crítica que podemos hacer a la hipótesis normativa establecida en el artículo 47 fracción IV, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que se encuentra comprendida en el capítulo IV, del citado ordenamiento o sea lo que considera el legislador como causas que pueden ser objeto de rescisión de las relaciones de trabajo, nos obligan a analizar las relaciones de trabajo y consecuentemente la obrero-patronal.

Los conceptos básicos que sobre la materia a tratar, analizaremos, son por una parte la relación de trabajo, también llamada relación individual del trabajo, para marcar la contraposición con el derecho colectivo de trabajo. Sobre la delimitación de estos dos conceptos y, muy especialmente sobre la relación que entre ellos media, se ha discutido mucho, a fin de conseguir un mayor entendimiento a fin de delimitar todas las opiniones.

Relación de trabajo es la prestación efectiva de servicios de un trabajador a un patrón, que genera por efecto de la norma contenida en la ley de la materia, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, obligaciones y derechos recíprocos.

Este concepto se desprende de la exposición de motivos de la citada ley, así como de las normas de la misma, en la parte relativa

que precisa: "La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio cualquiera que sea el acto que le de origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen..."

Estas ideas se proyectaron en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y el primer párrafo dice:

Artículo 20.- "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Contrato de trabajo, lo define como el acto jurídico, mediante el cual el patrón y trabajador convienen en las condiciones, obligaciones y derechos sobre los cuales se van a prestar los servicios, con arreglo a la ley.

Este concepto se deriva también de la ley, ya que en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se indica en la parte relativa: "... se adoptó también la idea de contrato como

uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo". Así el párrafo segundo del transcritto artículo 20 del ordenamiento antes señalado dice:

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

Sobre la relación de trabajo y el contrato de trabajo (como analizaremos y explicaremos más adelante) ha existido y existe en la actualidad una enconada polémica expresada en la contraposición de las teorías del contrato y de la simple incorporación.

Según la teoría del contrato, la relación de trabajo se forma como relación jurídica por la celebración del contrato de trabajo. En tal virtud debemos entender de acuerdo con esta posición que se puede entender por contrato de trabajo el acuerdo de voluntades que crea y configura la relación de trabajo.

Por el contrario la teoría de la incorporación reconoce como acto decisivo el empleo del trabajador en la empresa, lo que representa un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, acuerdo que sin embargo, no se considera un verdadero contrato, ya que no tiene la intención de las partes de producir efectos jurídicos determinados, sino que lleva a una situación de hecho que reconoce el derecho.

El desacuerdo existente entre ambas teorías consiste en responder de un modo u otro a la pregunta de si el contrato de trabajo puede constituir por sí solo la relación de trabajo o si, además es necesaria una situación de hecho, como lo sería la entrada a una empresa por el trabajador.

Para resolver esta situación planteada la ley, en el párrafo -tercero del citado artículo 20, dice:

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

Sin embargo, doctrinaria y jurídicamente, examinando algunas cuestiones prácticas que se han suscitado y las resoluciones que se han dado al problema, las cuales en su mayoría tienen un amplio sentido de justicia social, que es al final de cuentas lo interesante, se ha tratado de justificar la naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo, contenida en el mencionado artículo 20 de la ley de la materia.

Dentro de la corta vida de la existencia de la figura jurídica -relación laboral, como consecuencia de los problemas por los que ha pasado, encontramos la justificación plena de esta nueva posición, basada, en la aplicación de la llamada libertad e igualdad de las partes ante la celebración del convenio, que es cuando se produce de inmediato el fenómeno de una diferencia bien marcada en contra del trabajador, ya que a medida que pasa el tiempo las asociaciones de traba-

ADORES han perdido fuerza frente a la empresa que cada vez aumenta más su potencia económica, en cuanto que ninguna prohibición legal se formula a su máximo desenvolvimiento y amplitud. Así encontramos de una manera virtualmente desfigurada y sin perfil alguno la libertad de una de las partes (la trabajadora) que interviene en la relación de trabajo, que tiene que aceptar por falta de protección legal para su defensa, las condiciones, frecuentemente abusivas que la empresa le impone.

Con estos antecedentes, y desde luego con el ánimo de lucha inherente a las posturas marxistas y tratando de evitar estos abusos por parte de los empresarios, se permitió a las asociaciones de trabajadores que son las que posteriormente nos presenta la historia y en constante lucha con la clase patronal, dan las normas generales y señalan el cauce elemental y primario a que han de ajustarse las particulares condiciones del trabajo en cada caso concreto. Así se inicia la discutida institución del contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, esta aparente solución que hasta cierto punto resulta efectiva para evitar la desigual posición en que el trabajador se encuentra frente a la empresa, cuando va a desarrollar su actividad, no puede estimarse suficiente para hallar una solución completa al complejo problema de la regulación de las condiciones de trabajo, ni el antagonismo fundamental entre el trabajador y el patrón, que partiendo de una realidad inicial e interesadamente fomentada origina la

lucha de clases.

En tales condiciones, el problema que significa acabar con la lucha de clases no encuentra un arma propicia para ello en el contrato colectivo del trabajo, que por el contrario, la fomenta, pues se conforma con un resultado pobre, pues al dar igualdad de armas, protege y alarga esta situación tan contrapuesta y mezquinamente combatiente.

Por ello, respondiendo a realidades sociales y jurídicas, en cuanto al Estado con su creciente intervención en su regulación de -- las condiciones de trabajo, viene a desvanecer cada vez más y con mayor intensidad los supuestos básicos para que la contratación continúe extendiéndose; se abandona modernamente el concepto de contrato de trabajo sustituyéndolo por la teoría de la relación de trabajo que además tiene la importancia de dotarlo de un evidente contenido humano y personal, que realza aún más, la función del trabajador.

A su desarrollo, contribuyen, sin lugar a dudas las nuevas teorías del estado moderno, que no solamente se reserva para sí la función normativa del trabajo, sino que teniendo por una de sus normas el supremo interés del bienestar social, busca, el darle una unidad de contenido y fin, es decir, acabar con la lucha entre las clases sociales.

La teoría de la relación laboral es un problema fundamental -- en el Derecho del Trabajo, sobre la cual no existe un criterio defini-

do claramente, y hasta la fecha no tiene una configuración doctrinal-  
perfectamente definida.

b). - DIFERENTES CORRIENTES DOCTRINARIAS SOBRE EL TEMA.

Múltiples autores han tratado de encuadrar la relación indivi-  
dual de trabajo como parte integrante de los contratos de derecho pr  
vado, en algunas ocasiones comparándolo con un contrato de compra-  
venta, de arrendamiento, de sociedad o de mandato.

Las teorías civilistas que tratan de asimilar la relación indivi  
dual de trabajo a un contrato civil, han sido superadas en la actuali-  
dad, por fortuna, de manera que trataremos brevemente estas teo-  
rías, solo por un principio de metodología y sobre todo para ubicar el  
problema que nos ocupa.

Dentro de estas teorías civilistas "encontramos su explicación  
en razones históricas, dado el carácter servil del trabajo hasta fines  
del siglo XVIII, y que el hecho de que las cesiones de esclavos se h  
cieron en forma de venta o alquiler, pasó como una reminiscencia a  
los códigos modernos". (6)

En cita que hace el profesor Deveall del Dr. Mario de la Cueva,  
recuerda que "en Roma en un principio, sólo se servía el señor de -  
los esclavos de otras personas y más tarde, cuando las necesidades -

-----  
(6) PEREZ BOTIJA. - El Contrato de Trabajo, Madrid 1954, Pág. 17.

lo impusieron (fenómeno que se produce en los principios de la Roma Republicana) acudieron los hombres libres al mercado público para - ofrecer sus servicios dando lugar a que se formara una situación análoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos".

"Nacieron así la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*, probablemente aquella antes que ésta. Estos contratos, de la misma manera que la esclavitud, establecían una relación personal entre la persona, *locator*, que se obligaba a prestar sus servicios a otra, *conductor*, y que en esa virtud se subordinaba a la voluntad de éste".

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

"Se produjo entonces la distinción entre lo que posteriormente se llamó arrendamiento de servicios y arrendamiento de obra. El criterio para diferenciarlos no quedó perfectamente definido sino hasta la época imperial y fueron dos las diferencias principales que se apuntaron: la primera y más antigua, que recuerda aún la relación personal que dió origen a estos contratos, correspondió según Molitor, a -

la escuela Bizantina y se fundaba en la relación creada entre arrendador y arrendatario, según existiera o no una obligación de obediencia. En la locatio conductio operum estaba obligado el locator a obedecer al conductor, en cambio en la locatio conductio operis, una vez fijada la naturaleza de la obra a producir, quedaba el arrendador en libertad para desarrollarla, lo que fácilmente se comprende si se tiene en cuenta que lo que se prometía era la obra. La segunda diferencia predominante en las Institutas de Justiniano, constituyó en que, en la locatio conductio operarum, el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto que en la locatio conductio operis, era la obra producida".

"Como lo destacamos más adelante, en el Derecho Romano, - el mandatum se distinguía de los contratos anteriores en que era gratuito, y de la locatio conductio operarum también en que no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia, su distinción, dado que el mandato en el Derecho Romano no se refería exclusivamente, a la ejecución de los actos jurídicos, era más difícil respecto de la locatio conductio operis, sobre todo en los tiempos en que se admitió el mandato remunerado. La diferencia sin embargo, - subsistió y se fundaba en la naturaleza de los servicios, pues el arrendamiento sólo podría referirse a profesiones no liberales y a trabajos de baja categoría". (7)

-----  
(7) DEVEALI L. MARIO.- Derecho del Trabajo, Pág. 205.

"Recién en la época moderna, por efecto de la organización industrial y mercantil, se produce el fenómeno de la concentración de los trabajadores bajo la dependencia de las grandes empresas, con las cuales no tienen otra vinculación fuera del hecho de prestar su actividad laboral a favor de las mismas. La relación laboral se despoja así de todo elemento extraño: del elemento personal de supremacía política o de vinculación familiar, presentándose como una relación de carácter meramente económico". (8)

Como podemos apreciar, el intento primario de los juristas se proyectó hacia figuras jurídicas tradicionales, tan pronto advirtieron la inoperancia de la locación de servicios para disciplinar las nuevas relaciones de trabajo, que surgían de la organización industrial moderna.

Así aparecieron varias corrientes, tratando de adecuar jurídicamente la relación de trabajo a un contrato de compraventa, arrendamiento, mandato y al de un contrato de sociedad. Iniciaremos a analizar la relación de trabajo considerada como un contrato de compraventa, con su correspondiente crítica, misma que nos va a permitir precisar que las teorías de origen civilista han sido superadas de una manera total, en virtud del carácter social del derecho del trabajo moderno.

-----  
(8) Op. Cit. Pág. 206.

Entre los principales sostenedores de la teoría de la compraventa, tenemos al maestro italiano Francisco Carnelutti, quien comienza criticando la teoría sobre el consumo de energía eléctrica, argumentando "que el contrato de suministro de energía no era de arrendamiento, porque el objeto del contrato no consistía en la fuente de energía, sino en la energía misma, y ésta no puede ser objeto de alquiler, porque el arrendatario no puede volver la cosa arrendada, pues la energía se consume". "En forma análoga, sostuvo que el hombre no puede ser objeto de contrato (como persona física) y si solamente su fuerza de trabajo, es decir su energía. Y esta energía se separa del trabajador y no vuelve a él, puede ser objeto de compraventa, tal como la energía eléctrica. Responder que el trabajador (dice) conserva su fuerza de trabajo y que sólo concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de energía, es decir, su cuerpo mismo; la energía, sin embargo, sale de él y no vuelve más". (9)

En las críticas que se le hicieron respecto a las obligaciones que se generan, de dar en el contrato de compraventa y de hacer en la relación de trabajo, explicó: "El dar consta de dos elementos: la prestación y su objetivo, y lo mismo ocurre en el hacer, sólo que, por defecto en el análisis, de ordinario se confunden, absolviéndose -

---

(9) JUAN D. RAMIREZ GRONDA.- Tratado de Derecho del Trabajo. - Dirigido por Mario L. Deveali, Pág. 415.

el objeto de la prestación. El vendedor cuando da, se apresta a hacer, pues deja que la cosa sea tomada por el comprador; de la misma manera, el trabajador, cuando hace, se dispone a dejar que su energía sea utilizada por el patrón. Aún aquí una es la prestación y otro su objetivo, y si éste (el objeto) no es el hombre, no puede sino ser una cosa, no debiendo perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose al separarse del cuerpo humano. Y no se diga que por su origen humano no puede ser vista como una cosa, porque cosas son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo". (10)

Es claro que resalta la capacidad jurídica del autor italiano, sin embargo la explicación que da sobre la diferencia sobre las obligaciones resultantes, es muy rebuscada, además, desde ningún punto de vista puede considerarse a la energía humana como una cosa, dado el carácter social de que están revestidos, siendo además como atinadamente señala el Dr. Mario de la Cueva "el derecho del trabajador es un mínimo de garantías, no para proteger cosas sino personas". (11)

Es prudente señalar que lo que el obrero contrata es su traba

-----  
(10) DEVEALI MARIO L.- Op. Cit., Pág. 415.

(11) DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág. 453, Edit. Porrúa, México, 1964.

jo, concepto totalmente distinto de la energía que tiene que emplear al realizarlo, ya que esta energía se aplica con inteligencia, concientemente, en múltiples ocasiones no existe empleo de energía sino -- simplemente un acto de presencia, o la disposición de un tiempo del trabajador por el patrón, como el contrato de una modelo; en otras - ocasiones, como en el período de vacaciones, descanso semanal, huelga, resulta que la obligación de prestar servicios se suspende, sin embargo lleva implícita la correlativa prestación de pago del salario pactado. Situación que no se produce en el suministro de energía eléctrica.

Además, en la realización de un contrato de compraventa, existe una cosa material, susceptible de apreciación por las partes, quienes pueden determinar antes de la celebración del contrato su valor, en tanto que en el contrato de trabajo el justo precio solamente se podría determinar con posterioridad, o sea cuando el producto del trabajo que lleva la utilidad incorporada a la cosa, tiene un valor cotizabile en el mercado.

Actualmente se considera que el trabajo no es una mercancía, dignificándose de esta manera al trabajador y reconociéndole una comunidad de esfuerzos tendientes a la producción. "Por ello la concepción exacta y digna del trabajo impone desechar la tesis de una mercancía que tiene un precio, porque se trata de un valor donde se complementan intereses muy diversos de la vida actual. El trabajo consti

tuye la actividad esencial del hombre, no solamente considerada físicamente, sino también intelectual y moralmente; en substancia es el hombre mismo en una de sus más altas manifestaciones de su vida".  
(12)

Respecto a la teoría del arrendamiento, es decir considerar a la prestación de trabajo o relación de trabajo como un contrato de arrendamiento, podemos citar como sus principales sostenedores a Planiol, Ruggiero, Barassi, entre otros.

Planiol, (13) principal representante de esta teoría, empieza a elaborarla criticando la denominación del contrato de trabajo, advirtiendo que le es más técnico y de un valor científico denominarlo arrendamiento de trabajo, por considerar que en el fondo constituye un arrendamiento, y hace el siguiente análisis: "la cosa arrendada es la fuerza de trabajo, que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario, es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas".

Se objeta la tesis anterior, en la siguiente forma: Primero, la

---

(12) CABANELLAS GUILLERMO.- Contrato de Trabajo, Vol. I, Págs. 90, 92 y 93, Bibliográfica Omeba, B. Aires, 1964.

(13) DE LA CUEVA MARIO.- Op. Cit., Pág. 417.

actividad es inseparable del hombre que la realiza, en cuyo caso no es posible arrendar la actividad sin afectar a la persona, en cuya hipótesis se consideraría al hombre como cosa; Segundo, el arrendamiento implica el uso y goce de lo arrendado, el que se separa del arrendador para quedar en poder del arrendatario. Pero el trabajo permanece íntimamente unido a la persona que lo desempeña y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. Tercero, la prestación del arrendador, es siempre una parte de su patrimonio. El trabajador promete una actividad lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador, es posible el arrendamiento de una cosa, pero no es posible el arrendamiento de un hecho que lo constituye la actividad del hombre. Cuarto, en el arrendamiento la propiedad de lo arrendado no se transfiere, en tanto que en el contrato de trabajo los productos o resultados de la actividad del hombre pasan a ser propiedad del patrón. Quinto, la obligación del arrendador sería de dar (el trabajo) y no de hacer, en consecuencia esa obligación debería exigirse en una vía coactiva, lo cual iría en contra de la libertad individual". (14)

Es conveniente señalar una diferencia notoria que señala el Dr. Mario de la Cueva, consistente en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con ellos, y que debe ser devuelta al termi-

-----  
(14) ALONSO GARCIA MANUEL. - Curso del Derecho de Trabajo, 2a. Ed. Ariel, Barcelona 1967, Tomo II, Pág. 42.

nar el arrendamiento, devolución que no sería posible en el contrato de trabajo, pues la fuerza del trabajo desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

Respecto al contrato de sociedad, es decir, se ha pretendido equiparar la relación de trabajo a este contrato, y sobre tal podemos decir, que son múltiples los autores, y señalaremos las tesis más importantes.

"La relación de trabajo tiene su origen en una sociedad, integrada por el patrono y sus trabajadores, poniendo en común su industria, su trabajo y sus bienes, siempre con el ánimo de lucro, recibiendo el trabajador, por ser la parte débil de esta sociedad anticipos, los cuales deben entenderse como los salarios, para poder sobrevivir, anticipos que deben considerarse como la parte correspondiente del trabajador en la sociedad". (15)

Los principales tratadistas sostenedores de esta teoría, Chatelain, Lorin y Velarde, la explican así: "Los integrantes de esta sociedad aportan una su industria, su espíritu de iniciativa, el conocimiento de su clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y también su capital; en tanto que la otra aporta sus fuerzas, su habilidad profesional, en suma su trabajo y, dividen los beneficios, que serán propiedad de ambos y cuyo valor se distribuirá a prorrata en re-

-----  
(15) DEVEALI L. MARIO.- Op. Cít. Pág. 416.

lación con la parte de cada uno en la producción". (16)

Lo anterior se critica, ya que las partes en un contrato de -- trabajo, no se obligan a una prestación para obtener utilidades apre-- ciables en dinero, ni mucho menos esa utilidad la dividen, ya que los patrones en múltiples ocasiones no cumplen con el mínimo legal, me-- nos aún con un reparto equitativo.

El patrón, parte integrante de la sociedad, participa de los -- riesgos y pérdidas necesariamente, mientras que el trabajador sabe - la suma que le corresponde por concepto de salario, renunciando por decirlo así a una participación mayor, además si en un contrato de - trabajo se estableciera una disposición de esta naturaleza, este tipo - de cláusulas sería nula por disposición legal, ya que solamente una - de las partes en esta relación obrero-patronal respondería de las pér-- didas, no así la otra parte del contrato o sea el trabajador, quien re cibiría solamente los beneficios que en un ejercicio obtuviera la socie dad.

No es cierto que el trabajador rechace las pérdidas y solamen te obtenga beneficios, ya que en algunas ocasiones debe soportar la - falta de participación en las utilidades de la empresa, ya sea por una mala administración o por falsedad en las declaraciones de las utilida des.

-----  
(16) CABANELLAS GUILLERMO. - Op. Cit. Tomo I, Págs. 94 y 96.

La participación en las utilidades de la empresa concedida a los trabajadores por remuneración total o parcial de la obra ejecutada en la misma, jurídicamente no atribuye por sí sola a los trabajadores la calidad de socios.

En el Derecho Romano se asimilaba el arrendamiento de servicios el mandato, cuando éste era retribuido, confusión que es posible en nuestros tiempos, ya que las figuras de locación de servicios, locación de obra y mandato, integran para algunos autores el moderno contrato de trabajo.

Guillermo Cabanellas, señala, en su obra citada, que en la exposición de motivos del Código Civil Mexicano de 1870, "se afirmaba la semejanza de la prestación de servicios personales con el mandato, porque en ambos mandante y trabajador se busca su aptitud personal (aún cuando en uno sea más intelectual) pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede emplear un servicio, sin emplear su libre consentimiento, poniendo en ejercicio las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separa el contrato de obras del arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene".

Aparentemente en ocasiones el trabajador representa al patrón en sus relaciones con terceros, siendo en estos casos notable la diferencia, ya que accidentalmente puede tener el trabajador la represen-

tación del patrón y en el mandato, la representación es esencial.

En el mandato la razón de dependencia es propia de las instrucciones recibidas y en el contrato de trabajo, nace como condición necesaria de contrato y salario que percibe principalmente, además de que el mandatario realiza actos jurídicos y no prestaciones de orden material, además en el mandato no existe una jornada laboral establecida y en el contrato de trabajo la jornada es reglamentada legalmente.

Otra diferencia notable es que en el mandato el mandatario conserva su independencia, es decir su libertad de acción en el modo de conducirse respecto del negocio encomendado por el mandante, en tanto que en el contrato de trabajo existe subordinación del trabajador al patrón, unas ocasiones tenue y otras perfectamente señalada.

La problemática que existe en torno a la relación de trabajo - consiste en la negación de la contractualidad de la misma, "por considerar que existe un predominio al elemento personal del contrato de trabajo, una concepción mediante la cual se toma en cuenta la necesidad de considerar dos situaciones que deben desdoblarse, el contrato de trabajo de naturaleza patrimonial y la relación de trabajo que produce obligaciones puramente personales entre las partes". (17)

En tales condiciones la doctrina se divide en teorías contrac--

-----  
(17) POZZO, JUAN. - Tratado de Derecho del Trabajo, Ediar Editores Buenos Aires 1948, Tomo I, Pág. 524 y sig.

tuales y anticontractualistas; para resolver determinadas situaciones - que podían ser consideradas como no contractuales en ciertos casos y en ciertos aspectos, se ha recurrido a la teoría de la relación de trabajo que incluso niega el acuerdo de voluntades entre las partes, desconociendo así su origen contractual, llegando a considerar que por el simple hecho de que un trabajador ingrese a una empresa, se coloca en el supuesto de esta teoría, para que las relaciones que emanen de dicho supuesto sean reguladas por la Ley o por convenios normativos de carácter colectivo.

c).- ORGANOS DE DEFENSA DE LA FUNCION CLASISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

El carácter primario y esencial que tiene el salario ya que es la base en la que descansa el trabajador, ha dado origen a que el Estado a través de sus leyes, trata de regular y proteger esta institución jurídica, en consecuencia, en el Derecho Mexicano del Trabajo, con base en la Ley Federal del Trabajo, y la doctrina, nos presenta en el título once, las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, - Artículo 523, y dice:

"La aplicación de las normas de trabajo, compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de

Educación Pública;

III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V.- Al Servicio Público del Empleo;

VI.- A la Inspección del Trabajo;

VII.- A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;

VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa;

IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y

XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

La naturaleza del derecho del trabajo, cuyo contenido demuestra su divorcio del derecho común determina que las autoridades del trabajo tengan características distintas a otras autoridades, porque tienen que tutelar y proteger los derechos de los trabajadores, vigilando y haciendo que se cumpla la esencia del derecho del trabajo. La Ley de la materia no es más que el mínimo de garantías de las prestaciones que deben regir toda relación o contrato de trabajo entre patronos y trabajadores, ya que cualquier renuncia que éstos pudieran hacer respecto a obligaciones que marca la ley, se considera nula, -

luego entonces el Estado no solamente crea el derecho sino también - a través de las autoridades vigila y actúa en ocasiones de oficio, ve- lando por el cumplimiento y respeto tanto de las leyes laborales, co- mo disposiciones contractuales y medidas de seguridad.

Como fácilmente podemos contemplar, de la disposición que -- transcribimos o sea el artículo 523, de la ley de la materia, pode- mos agrupar en dos los tipos de autoridades del trabajo; unas adminis- trativas y otras con funciones jurisdiccionales.

Autoridades administrativas son las que realizan una actividad a través de la cual el Estado tiende a satisfacer intereses y necesida- des de la colectividad.

En cuanto a las que ejercen una función jurisdiccional, se dis- tinguen de las administrativas, en que en estas el Estado interviene - para satisfacer los intereses de persona (física o moral) cuyos dere- chos han sido violados y que no han podido ser satisfechos concillato- riamente, aclarando que pueden acudir ante estas autoridades tanto -- trabajadores como patrones o bien asociaciones de trabajadores o de - patrones. En estos casos se realizan los niveles más altos ya que se aplican las normas con estricta justicia, o por lo menos se deben -- aplicar en este sentido.

Encontramos como autoridades administrativas las siguientes: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; las Secretarías de Hacien- da y Crédito Público y la de Educación Pública; las Autoridades de -

las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos del Trabajo; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; el Servicio Público de Empleo; la Inspección de Trabajo; las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos; la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; cuando realizan funciones conciliatorias las Juntas Federales y locales de Conciliación; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y por último el Jurado de Responsabilidades.

La Secretaría de Educación Pública tiene encomendada la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que las empresas privadas tienen a su cargo en materia educativa, con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Quizás por razones presupuestales, o porque el crecimiento industrial no lo ha permitido, ya que la industria ha aglutinado los grandes ciudades, son en la actualidad pocas las autoridades administrativas en los Estados, ya que la pequeña cantidad de industrias hacen incosteable la creación de organismos similares a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que son denominados Direcciones de Trabajo o Departamentos, a excepción del Estado de Guanajuato en el cual se emplean nombres similares al del Gobierno Federal o sea el de Secretaría, al que le agregan el ramo correspondiente.

Sin embargo, cuando son creados estos organismos, tratando los gobiernos de los Estados de cumplir con las disposiciones que señala la Ley de la materia, en múltiples ocasiones son dirigidos por personas faltas de capacidad y que en la mayoría de las veces carecen de conocimientos jurídicos, ya que no son abogados, perjudicando en consecuencia no sólo a los patrones sino también a los trabajadores, que son los más necesitados de ayuda, por su desventaja económica así como cultural.

Lo mismo podemos decir de los inspectores locales del trabajo, que son improvisados y faltos de conocimientos y experiencia, sin embargo, se dedican a hostilizar a la pequeña industria, circunstancia que frena el desarrollo de la misma.

La máxima autoridad administrativa del trabajo lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que propiamente controla a las restantes autoridades del trabajo. Esta Dependencia, inicialmente era una Oficina, dependiente de la Secretaría de Fomento, de conformidad con la Ley de 13 de diciembre de 1911; posteriormente dicha Oficina pasó a formar parte de la Secretaría de Industria y Comercio, encargándose de la solución de problemas federales; producto de una conferencia de patrones y trabajadores surgió el proyecto conocido como Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo que es el antecedente inmediato de la ley; posteriormente, el 30 de noviembre de 1932 se creó un Departamento autónomo del trabajo, sin-

embargo las necesidades motivadas por la industrialización del país - dió como resultado que el mencionado Departamento se hiciera totalmente autónomo de la Secretaría de Industria y Comercio.

La Ley Orgánica de Secretarías y Departamentos de Estado en 1940 creó la llamada Secretaría del Trabajo y Previsión Social desapareciendo lógicamente el Departamento citado, pero ésto sucedió en - el mes de abril de 1941, cuando inició a laborar la Secretaría de Es tado. Opera a través de un Reglamento Interior de Trabajo que ha su frido diversas modificaciones desde su inicio.

Las funciones que realiza esta Secretaría, son de tres clases; estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación laboral, o sea la jurisdicción preventiva en materia de trabajo. Para el desempeño de sus labores cuenta con las siguientes Direcciones:

- I.- Dirección de Trabajo.
- II.- Dirección de Previsión Social.
- III.- Dirección de Administración.
- IV.- Dirección de Estudios Económicos.
- V.- Dirección de Servicios Médicos.

Todas estas Direcciones a su vez se subdividen en departamentos y cuenta además con su cuerpo de funcionarios conciliadores; - - igualmente se crearon Delegaciones Federales del Trabajo, con fun- ciones específicas, con ciertas limitaciones, pero como si se tratara de pequeñas Secretarías, con una jurisdicción estatal que en algunos - casos comprendía no solamente uno sino dos Estados. También existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, cuya función principal es

la de patrocinar a los trabajadores en los conflictos que intervengan, defendiendo sus derechos en juicios y fuera de ellos, esta intervención está limitada exclusivamente a los trabajadores en conflictos obrero-patronales, sin que puedan intervenir en conflictos que se susciten entre trabajadores entre sí, así como entre las asociaciones profesionales.

Las autoridades jurisdiccionales del trabajo, son las Juntas Federales de Conciliación y Juntas Locales de Conciliación; Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Junta Local de Conciliación y Arbitraje; el Jurado de Responsabilidades; los Tribunales Judiciales de la Federación. Estos tienen competencia para conocer de los delitos que se derivan de la aplicación de la ley de la materia.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 527, determina la competencia federal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y por exclusión, los casos no comprendidos en esta disposición se tramitan ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, o ante las Juntas Locales de Conciliación.

Las Juntas Locales de Conciliación, se encuentran reguladas en cuanto a su integración y funcionamiento por la Ley de la materia, siendo procedente señalar los artículos 601, 602 y 603 del citado ordenamiento:

Art. 601.- En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación que se instalarán en los Municipios o Zonas eco

nómicas que determine el Gobernador.

Art. 602.- No funcionarán las Juntas de Conciliación en los -- Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Con ciliación y Arbitraje.

Art. 603.- Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobiernos de los Estados y Territorios.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, están regula das en cuanto a su funcionamiento por los artículos del 621 al 624 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje fun cionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 622.- El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territo-- rial.

Art. 623.- La Integración y funcionamiento de las Juntas Loca les de Conciliación y Arbitraje se registrarán por las disposiciones conte nidas en el capítulo anterior. Las Facultades del Presidente de la Re

pública y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán - por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

Art. 624.- El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Las disposiciones transcritas se explican por sí solas, y por las mismas nos damos perfecta cuenta que el prototipo de ellas en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y si en ella se cometen violaciones a la Ley de la materia, en las Entidades, consideramos las violaciones se multiplican, además, en múltiples ocasiones el presupuesto estatal no permite la creación de ellas en todos los lugares en que son necesarias, y por existir disposiciones legales que impiden el ideal de justicia, como lo es el artículo 749 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se hacen nugatorias las garantías constitucionales que escasamente contiene la citada Ley reglamentaria. En consecuencia estimamos que queda un largo camino que recorrer o bien tratar de que solamente existan Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que solucionen todos los problemas, ya que la Federación con su mayor capacidad económica puede hacer posible que los beneficios que obtuvo la clase trabajadora como consecuencia de sus luchas, sean una realidad, aplicando con estricto apego la ley,

a través de personas competentes y conocedoras de la materia laboral, así como honestas y bien intencionadas.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se encuentran distribuidas en el territorio nacional, y existen de dos clases, las de carácter permanente y las eventuales llamadas juntas accidentales de conciliación, mismas que deben su nombre a que se crean motivadas por un conflicto de trabajo y desaparecen al terminar éste, bien porque las partes contendientes aceptan su opinión o se inconformen, saliendo en consecuencia de su jurisdicción el conflicto. Las permanentes son aquellas que, previa designación del representante del capital y del trabajo, se constituyen y funcionan normalmente y por tiempo in definido, hayan o no juicios que se sometan a su jurisdicción.

Respecto a la función conciliatoria que les otorga la ley, podemos afirmar que esta función está muy lejos de realizarse, ya que -- más bien se trata de practicarla en conflictos individuales y en lo referente a conflictos colectivos, los patronos y sindicatos, privadamente buscan arreglos a sus diferencias, o bien optan por la intervención conciliatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cuanto a industrias de jurisdicción federal.

Las funciones de los órganos del estado constituyen las más va rias manifestaciones jurídicas de la vida de este ente, y para su de bida coordinación la ciencia ha tratado de clasificarlos en forma co- rrecta.

Montesquieu (Esmein Elements de la Constitutionnal, Tomo I, - Pág. 457 y Sig.) clasificó a los órganos del estado, en tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y esta clasificación es la base de la doctrina de división de poderes.

En nuestro régimen constitucional, existe la división de poderes que señala Montesquieu en su tradicional clasificación, en lo referente a las Juntas, éstas presentan caracteres variados ya que tienen funciones administrativas y judiciales como indicamos.

Ejercen la función administrativa cuando fijan el salario mínimo, así como en aquellos casos establecidos en la ley de la materia en que los trabajadores se van a declarar en huelga.

Respecto al problema del salario remunerador, las Juntas ejercen una función administrativa o jurisdiccional, será administrativa - cuando fijen el salario mínimo antes de la celebración de un contrato de trabajo o bien antes de que se inicie la relación de trabajo. La labor puede ser jurisdiccional cuando en un caso particular y celebrado el contrato de trabajo o establecida la relación de trabajo, las juntas investiguen y apliquen su criterio basado en la ley, para determinar si se ha violado ésta, por no haberse pagado el salario mínimo o remunerador o bien no se haya cumplido con las demás prestaciones legales señaladas por la propia ley y hagan la declaración correspondiente, con fuerza ejecutiva, similar a la sentencia, que se denomina laudo.

Deben examinar también si un paro es lícito o no, según se ajuste a la ley o se encuentre fuera de ella, su función es de jurisdicción porque declaran el derecho que se discute en ellas, en caso de que se presuma o exista violación legal.

Las funciones más importantes de las juntas son las de jurisdicción ya que constituyen su fundamental objeto, previsto en las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, en donde se establece que los conflictos entre capital y trabajo se someterán a las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la fuerza ejecutiva de las decisiones; en las fracciones XVII, XVIII y XIX, del citado artículo 123, se establece el derecho de huelga de los trabajadores, la licitud de la misma y la intervención necesaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### d).- DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DE LA RELACION JURIDICA OBRERO-PATRONAL.

Para poder precisar los derechos y obligaciones que nacen de la relación jurídica obrero-patronal, es menester, precisar los elementos de la relación laboral individual, ya que extenderíamos indefinidamente el tema a estudio si analizáramos el contrato colectivo de trabajo, que en sí da origen a un estudio específico amplio, por la complejidad del mismo, además para nuestro ensayo, solamente estimamos necesario el análisis de las relaciones individuales de trabajo.

Los elementos se desprenden del artículo 20 de la ley de la materia, que se encuentra en el título segundo, Relaciones individuales de trabajo, Capítulo I, y dice:

"Art. 20.- 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.

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

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

El primer elemento que se señala en la disposición legal transcrita, que forma parte de la relación jurídica obrero-patronal, es un trabajo personal subordinado, es decir que la potencia o fuerza desarrollada por el trabajador debe ser personal, es decir que no admite sustitución o representación de ninguna naturaleza, salvo las aclaraciones y excepciones que pudieran presentarse.

Desde luego que una persona o sea el trabajador, que pone a disposición de otra, o sea el patrón, su fuerza de trabajo, debe ejecutar personalmente la prestación ya que las características del contrato atiende a la persona que se le encomienda determinado trabajo en razón directa de sus aptitudes, cualidades, etc., pero puede pac--

tarse lo contrario por las partes, es decir, que el trabajo que va a desarrollar una persona admita sustitución o representación temporal o definitiva en cuanto a la conclusión del trabajo.

Sin embargo, esta representación o sustitución no puede dejarse al arbitrio de las partes, ya que la obligación es personalísima y si pretende el trabajador relegar esta prestación debe contar con la manifestación expresa del empresario por las consecuencias que ello implica.

Krotoschin afirma, "el trabajador no está obligado a mandar a un sustituto, en los casos en que éste está impedido de cumplir personalmente..." (por enfermedad, etc.)

Y sigue diciendo "En ciertas situaciones se permite al trabajador servirse de auxiliares para el cumplimiento, sobre todo cuando el volumen de trabajo lo exige o justifica. La posición del auxiliar es distinta; puede tratarse de familiares que complementan los servicios prestados por el trabajador (Ley 12.981, Arts. 2 Ap. 3, agregado -- por la Ley 13.263; Ley 12.713; Art. 2 inc. a) o en el trabajo a domicilio, también de ayudantes extraños a la familia (Ley 12.713; Art. 2 inc. a); en estos casos no se establece por lo común una relación laboral entre estas personas auxiliares y el patrono, por regla general, no se establecerá ninguna relación de orden laboral en cuanto a los miembros de la familia". (18)

---

(18) ERNESTO KROTOSCHIN.- Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. T. I, Pág. 196. Edit. de Palma B. Aires, 1947.

Respecto a lo último afirmado por este autor, consideramos - que desde el punto de vista de nuestro Derecho del Trabajo, y de conformidad con las disposiciones del artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del mismo, no existe una relación de trabajo entre la familia del trabajador y la empresa y que se regula el trabajo familiar en los artículos del 351 al 353, del citado ordenamiento, que dicen:

Art. 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Art. 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Arts. 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

Pero los extraños a la familia o sean las personas distintas de las señaladas si tienen una relación de trabajo con la empresa.

Es conveniente señalar que el trabajo subordinado que personal solamente puede ser desarrollado por una persona física y no por una persona moral, no importando que se trate de un trabajo físico o intelectual.

En este primer elemento, encontramos otro término que merece un estudio aunque sea somero, ya que lo hemos repetido innumera

bles ocasiones y este es el de subordinación o dependencia.

Juan Menéndez Pidal, señala tres clases de subordinación, -- "Jurídica. - Por medio de la cual el empresario puede ejercitar ciertas facultades para dar órdenes en el trabajo, así como facultades disciplinarias en el mismo; Económica. - En el sentido de que la empresa es el lugar donde el trabajador satisface sus necesidades percibiendo su salario; y Técnica. - Por medio de ella el trabajador ha de obedecer las órdenes que se le den en la ejecución de su trabajo."

Y continúa diciendo: Sin embargo, esta subordinación no es de forma absoluta sino racional, por lo que los poderes de la empresa - pueden tener ciertas limitaciones y, concretamente, en cuanto a la subordinación técnica, siempre el trabajador podrá tener iniciativas en la manera de ejecutar su tarea; y sobre todo en las profesiones liberales y artísticas, la dependencia técnica es muy relativa." (19)

Otras doctrinas señalan otro elemento, que consideramos no le priva de su carácter de relación laboral, y éste es que la prestación del servicio beneficie a otro. El Dr. Mario de la Cueva, en su obra citada (20) lo señala y critica diciendo: "...este elemento es común a distintas situaciones: el socio presta un servicio, el cual, si bien se ejerce en su provecho, redundará en su mayor proporción, en beneficio de la sociedad y de sus asociados; otro tanto ocurre con el mandata-

-----  
(19) JUAN MENENDEZ PIDAL. Derecho Social Español, Pág. 227, - Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1952.

(20) MARIO DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Pág. 481.

rio, o con la persona que presta un servicio profesional, como el comisionista o como el portador en los contratos de transporte.

Analizando el mismo tema de acuerdo con la teoría contemporánea, en la que acepta como elemento primordial de la relación de trabajo la subordinación, dice el Dr. Mario de la Cueva: "El derecho -- del trabajo nació de defender al hombre frente al capital, o bien nació de la necesidad de defender a la clase trabajadora frente a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición -- de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el -- trabajo, y éste se ve obligado a subordinarse a aquel; por ésto es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado."

Manuel Alonso Olea, señala que el elemento subordinación es -- estrictamente jurídico, derivado del contrato de trabajo y "... como parte o modalización de la obligación de trabajo asumida por el trabajador (si el trabajador además esta subordinado técnica y/o económicamente al empresario es cuestión distinta; puede estarlo o no estarlo; -- no creo que estos temas sean jurídicos). Este es el sentido en que -- puede hablarse del trabajo prestado en virtud del contrato de trabajo -- subordinado." (21)

Desde luego que la doctrina no es uniforme respecto al carác-

-----  
(21) MANUEL ALONSO OLEA, - Introducción al Derecho del Trabajo. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid. 1953, Pág. 141.

ter que debe darse al particularizar la subordinación, pues en tanto - que algunos autores dan preponderancia a la faz económica, otros lo dan, en cambio, el aspecto jurídico, y no al técnico o jerárquico.

La subordinación económica proviene de la desigualdad social y de la división de clases, atendiendo a que son trabajadores económicamente débiles, que viven principalmente del producto de su trabajo, considerándose digna de protección la persona que obtiene por este - medio su principal modo de subsistencia, prestando de una manera fn tegra y regular su actividad en beneficio ajeno, encontrándose supedi tados económicamente a la retribución que le dé el patrón a cambio - de su trabajo, queriendo ver con ésto la esencia de la subordinación.

Cabanellas dice: "Con exageración, marcando ciertos matices - y acentuando la nota de la potestad patronal expresa: No hay duda de que, dentro de su establecimiento el patrono es soberano en sus órde nes de servicio. Y es por una razón muy simple: en el régimen capi talista, en el cual vivimos, es el patrono el propietario de sus nego cios, y por ello se le juzga señor de los cielos y de la tierra. Todo lo que se quiera decir o escribir a más de eso serían simples disqui siciones sin fundamento; en el derecho de propiedad reside todo el po der jerárquico y disciplinario". (22)

Cabanellas sigue diciendo: "Pero ocurre también que en los re gímenes socialistas, en los que ha sido abolido nominalmente el capi-

---

(22) GUILLERMO CABANELLAS. - Op. Cit. Pág. 252.

talismo, existe una organización laboral dentro de la cual hay quienes mandan y quienes obedecen; y en ellos los trabajadores se encuentran subordinados a los que tienen, por los puestos que ocupan dentro de la organización, facultades de dirección", (23)

Esta postura ha sido abandonada como criterio esencial, de la subordinación, lo cual se debe a que muy a pesar de que se encuentra frecuentemente, no acompaña necesariamente a la relación de trabajo. Confirmándolo así el criterio, en nuestro derecho del trabajo, de la Suprema Corte de Justicia, en varias ejecutorias entre las que se encuentra "Comercial Fuentes Amparo Directo 2072/63, en la que se dice" no es necesaria la dependencia económica absoluta para que exista la relación obrero patronal".

Se considera a la dependencia económica como un nexo circunstancial y desprovisto de contenido jurídico, que existe en la relación laboral, imponiéndose como una realidad, pero no constituye un elemento esencial de la subordinación.

Desde luego cabe anotar que la remuneración que recibe el trabajador, o sea el salario, forma parte de la relación de trabajo; sin embargo, la dependencia económica no debe formar parte de ella, ya que podría tratarse de un trabajador que preste sus servicios a varios patrones, al no depender económicamente de una persona, podría entenderse que no existe relación de trabajo, supuesto que es total--

-----  
(23) Idem.

mento falso.

A este respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, ha reconocido esa circunstancia en diversas ejecutorias, que posiblemente motivaron la reforma del artículo 17 de la Ley de la materia, que estuvo vigente con anterioridad y que fue base para las ejecutorias: Medina Eligio. Toca 8852/44, de octubre 15 de 1945. "Es errónea la interpretación respecto del vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da el significado de económica, porque dicho artículo 17 dice: "Contrato individual de trabajo, es aquél por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida", es claro que la palabra dependencia, como está en el artículo 17, sin precederla el vocablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía en el contrato de trabajo tiene relación con la tercera característica del contrato o sea la retribución convenida. Para que haya contrato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se necesita que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia (subordinación) y Retribución, y si falta alguna de estas condiciones no es contrato de trabajo".

Como se indica, la Nueva Ley Federal del Trabajo, vigente en este año de 1975, suprimió el término dependencia económica, modifi

cándolo por el de subordinación para dar un concepto más claro y -- preciso de la relación laboral; citando dicha ejecutoria a fin de preci sar el antecedente de la reforma, que está claramente explicado y al mismo tiempo señalar el otro elemento de la relación laboral o sea la retribución, o pago del salario, según se dijo.

La subordinación técnica resulta de las necesidades de organización de la empresa o de la posesión de conocimientos por el em-- presario o quien realice actos de dirección, en cuyo caso el trabaja- dor obedece las órdenes que da el patrón en su trabajo, quien le se- ñala el modo de realizarlo, esta subordinación no se presenta de una manera absoluta sino lógica, puesto que el trabajador tiene su propia iniciativa sobre la forma de hacer su trabajo, en tal virtud la direc- ción técnica varía en su intensidad, en algunos casos es excesiva y - en otros casos muy sutil, esta dirección técnica no podemos tomarla como elemento esencial, porque puede faltar en algunos casos, como en ciertas relaciones laborales de profesionales o de personal técnico altamente calificado.

A este tipo de subordinación de carácter técnico se refería el legislador en el artículo 17 de la Ley de la materia de 1931, que co mo indicábamos fue reformado y actualmente corresponde al artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, cambiando el legislador los términos dirección y dependencia por el de subordinación, que ya ex- plicamos anteriormente.

Como fácilmente podemos apreciar la subordinación técnica -- tampoco es un elemento que caracteriza a la relación de trabajo, ya que es muy variable y en ocasiones puede no existir.

Nos resta analizar con brevedad la subordinación jurídica, Bor da autor citado por Cabanellas, dice: "la única noción precisa es la - subordinación jurídica; porque corresponde a un derecho y a una obligación; El Derecho del patrón a dirigir a su empleado y la obligación de éste a obedecerlo". (24)

El Dr. Mario de la Cueva cita a Barassi quien expone:

"La relación de subordinación crea un estado jurídico y no solo de hecho, pues así como existe un status subjectionis frente al poder del Estado así también el trabajador que entra a prestar sus ser bicios a una empresa se encuentra, respecto de ella, en un estado ju rídico de subordinación. No podría ser un simple poder de hecho, -- pues entonces, quedaría fuera de todo control jurídico y no existirían, ni la facultad jurídica de mandar, ni el deber jurídico de obedecer. - Que no es un simple poder de hecho, deriva además, de que la relación de trabajo toma su origen en un acto jurídico".

"La razón de este estado jurídico de subordinación debe bus-- carse en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo. Si pues el patrono puede disponer de esa fuerza de trabajo, necesario es que se establezca la relación de subordina--

-----  
(24) G. CABANELLAS.- Op. Cit., Pág. 255.

ción".

"El estado jurídico de subordinación no es un conjunto de derechos del patrono frente al trabajador, sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del patrono de imponer su propia voluntad y en la obligación del trabajador de sujetar a ella su voluntad, o en otros términos, en un derecho de mando y en un correlativo deber de obediencia".

"La facultad de mandar y el deber de obedecer están delimitados por la finalidad que persigue la relación de subordinación, lo que produce una doble consecuencia pues, por una parte, no puede extender el patrono su facultad de mando más allá del campo de trabajo y de los límites que se hubieren marcado en el contrato, y por otra parte, que la facultad del patrono sólo se ejerza durante las horas de trabajo. Independientemente de estos límites debe hacerse notar que la relación de subordinación no se presenta siempre con la misma intensidad y que; por tanto sólo puede darse un criterio general, subordinar a las instrucciones o líneas directrices marcadas por el empresario para el desarrollo del trabajo: en la negociación, principio que supone un máximo de subordinación en el trabajador manual, pero que permite cierta autonomía técnica en el profesionista y en el trabajador intelectual".

Aclara el autor que "... es éste un punto delicado que ha he-

cho creer que el elemento subordinado no era fundamental en la relación de trabajo más esta dificultad sólo se refiere a casos de frontera; así, por ejemplo, en el caso de los altos empleados, como directores generales, etc., se ha querido ver una relación jurídica de servicio, pero como trabajo autónomo; sin embargo, aún respecto de estos trabajadores existe la subordinación, bien que limitada, siendo de notar que el director general es uno de los elementos de que se vale el empresario para los fines que pretende destinar la organización -- del trabajo y del capital".

"Finalmente, el contrato de trabajo individualizado por el elemento subordinado, crea relaciones preponderantemente patrimoniales, pero también personales, ya que la fuerza del trabajo, objeto del contrato, no puede esperarse de la persona del trabajador y de ahí que esta última circunstancia separa al contrato de trabajo del arrendamiento de cosas". (25)

Es importante esta posición del autor, ya que de acuerdo con nuestra ley, la doctrina y las ejecutorias de la Suprema Corte, quien no está subordinado no es trabajador. Tal es el caso de la ejecutoria A. D. 3339/64 Marcelo de la Cueva y Foucade:

"Para que exista relación laboral, no es necesario que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrono ni que dependa económicamente de él. El Verdadero criterio que debe servir para di

-----  
(25) MARIO DE LA CUEVA.- Op. Cit. Pág. 492.

lucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud - aquí se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza del - trabajo correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrono. La posibilidad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrono está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador, y él está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrono no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un técnico, de tal manera que la dirección del patrono puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente para determinar si existe relación de trabajo debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica, que esa dirección se actualice a través de la voluntad - patronal".

Quien se obliga a la prestación de sus servicios se somete tácitamente a una dependencia necesaria en la ejecución de su trabajo. - Mientras la dependencia técnica no aparece sino en ciertos casos, la jurídica está impuesta siempre que exista un contrato de trabajo, pues

constituye un elemento esencial del mismo. Los altos empleados no se encuentran sometidos a dependencia técnica, pues generalmente regulan la de los demás trabajadores. Hay otros, que tampoco están su peditados a una dependencia económica y sin embargo, hay dependencia jurídica y contractual; de lo que resulta que aún cuando no se dé la subordinación económica y la técnica, existe contrato, por la razón de ser la misma condición sine cuanon de dicha relación.

Otros autores niegan que el elemento subordinación en la rela ción laboral, sea elemento diferenciador.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, refiriéndose al término su bordinación, dice: Que nuestro legislador adoptó la teoría de los tratadistas extranjeros"... que sostienen que el derecho del trabajo es - el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes por una - parte; y por la otra prohija la teoría civilista del trabajo que consigna en el artículo 2578 del Código Civil de 1870 que a la letra dice:

"El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se - ajustó, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el ser vicio; si no lo hiciere así, podrá ser despedido antes que el día termine, pagándosele el tiempo vencido". (26)

El artículo 80. de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos dice:

Art. 80.- "Trabajador es la persona física que presta a otra,

---

(26) ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 269, Edit. Porrúa, S. A. México, 1970.

física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo - toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Y en el comentario a dicha disposición, nos dice el Maestro - Trueba Urbina:

"La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideo lógico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos -- del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pu-- dieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber-- sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por - otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta ho ra al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Con greso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre -- los trabajadores, recuerde el contrato de trabajo del derecho civil y los locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador - un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del tra bajo desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el -

contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1971.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

Como fácilmente podemos observar, el Maestro Trueba Urbina al finalizar su comentario al artículo 80. de la Nueva Ley Federal del Trabajo, nos da la definición de lo que según su opinión debe ser el trabajador:

"... todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

Consideramos que para adecuar estos conceptos al texto legal del citado artículo 80. transcrito, podría definirse al trabajador:

- Es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal remunerado.

Posteriormente, analizaremos la teoría integral del Maestro Trueba Urbina, que es fundamental para las proposiciones que hacemos con referencia al tema básico de nuestro estudio.

### CAPITULO III

#### CRITICA A LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- a). - Organigrama inadecuado de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en cuanto al artículo 47 fracción IV.
- b). - La rescisión de la relación de trabajo, desde el punto de vista individual, y en el contrato colectivo de trabajo.
- c). - Consideraciones de protección cuando a un trabajador se le rescinde el contrato de trabajo.
- d). - Jurisprudencia Mexicana en el caso de la rescisión de la relación de trabajo.

## CRITICA A LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

### a).- ORGANIGRAMA INADECUADO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CUANTO AL ARTICULO 47 FRACCION IV.

Consideramos oportuno hacer referencia, en esta parte de nuestro ensayo, a la teoría integral del maestro Trueba Urbina, ya que en esta parte pretendemos hacer una crítica a la Nueva Ley Federal del Trabajo, y estimamos que es fundamental para ello, exponer la citada teoría, sin embargo, aclaramos que resultaría una tentativa en extremo ambiciosa, tratar de hacer un análisis exhaustivo de la misma, no porque sea en extremo complicada, sino por el contrario, como esta teoría va dirigida a las clases económicamente débiles, de manera principal, es sencilla, clara y precisa, pero de una profundidad en extremo amplia, y por lo mismo en un ensayo de esta naturaleza resultaría difícil de agotar su estudio y análisis.

Es necesario como decíamos explicarla brevemente, ya que a su luz serán estudiadas las características reivindicatorias y protectoras del nuevo derecho que nos ocupa.

Desde luego, tiene sus antecedentes, su origen, principios y finalidades, como cualquier teoría, y trataremos de explicar someramente sus antecedentes.

1).- A principios del presente siglo antes de la Constitución de 1917, existieron proyectos, programas y leyes locales -- que consignaban ciertas garantías sociales, que han sido considera-

dos como precedentes del artículo 123 constitucional, y entre los más importantes citaremos los siguientes:

a). - El Partido Liberal Mexicano propuso reformas constitucionales "Una comparación entre el programa del Partido Liberal publicado en 1906, y la Constitución de 1917, demuestra que aquel sentó las bases de ésta" (27)

b). - El Partido Nacional Antireeleccionista también pugnó por reformas el 20 de enero de 1909.

c). - El Congreso de Clubes Liberales celebrado en 1910, manifestó la necesidad de medios prácticos y legales que beneficiaran - las condiciones de los trabajadores.

d). - La Ley del Trabajo de Veracruz en el año de 1914, consignaba justas sociales, siendo ejemplo de las legislaciones de Yucatán y Coahuila.

2). - La Ley sobre accidentes de trabajo en el Estado de México, promulgada en 1914.

Los citados, son los principales antecedentes que ponen de manifiesto la necesidad de que se consagraran las justas sociales, por lo que se estipularon adiciones al Plan de Guadalupe para convocar un congreso Constituyente, por medio del cual "la Nación entera expresa

-----  
(27) ALVA VICTOR, Historia del Movimiento Obrero en América - Latina. Libreros Mexicanos Unidos, México, 1964. Pág. 107.

ra de manera inevitable su soberana voluntad pues de este modo, a la vez que se discutían y resolvían en la vía más adecuada todas las cuestiones que hacía tiempo estaban reclamando solución, se satisfacían ampliamente las necesidades públicas; obteniéndose un régimen legal implantado sobre bases sólidas en tiempo relativamente breve." (28).

Previéndose también que el documento supremo que se expediera no fuera impugnado eficazmente, como sucedió, ya que los ataques que recibió no tuvieron importancia, puesto que se refirieron a informalidad y a lo espurio de la elaboración. El Congreso Constituyente inició sus actividades el 10. de diciembre de 1916, entre sus integrantes se encontraban algunos de la ideología del Partido Liberal Mexicano.

El aspecto social de nuestra Constitución, dentro de la cual se encuentra el artículo 123, fué producto de las causas que activaron el movimiento e influyeron en la ideología del Constituyente, como lo constatamos a continuación:

La situación privilegiada de unos cuantos individuos acapararon grandes extensiones de tierra, desposeyendo a la inmensa mayoría del pueblo mexicano. Fué una realidad expuesta por el Constituyente cuando "lucha contra el peonismo, o sea la redención de los trabajadores

-----

(28) BORQUEZ DJED. Revolución Mexicana, Editorial Publex, S. A. México, 1938. Pág. 100.

do los campos" (29), los cuales se encontraban en la situación de no obtener ni la más mínima propiedad de tierra.

Al lado de la clase terrateniente existía una clase dueña de la riqueza que controlaba las finanzas y el crédito, formada por empresarios extranjeros dueños de fábricas, que controlando la mano de obra como una mercancía, fortalecieron su dominio, debido a lo cual el Congreso de Querétaro pugna también por la desaparición del "obrerismo o sea la reivindicación legítima de los obreros." (30)

Con el dominio de la tierra, las finanzas y el crédito se había consolidado la clase económicamente fuerte, constituida por terratenientes y empresarios que establecieron su dominio inhumano sobre la inmensa mayoría de desposeídos. A lo que los diputados reunidos en el Teatro Iturbide atacan radicalmente, para desaparecer "el hacendismo y la multiplicación de la propiedad privada" (31) en pocas manos.

Al darse el dominio en lo económico y en lo social de ciertos grupos, éstos tienen necesariamente el predominio político, lo que es combatido por los Constituyentes en la formación y texto de la Carta Magna.

-----  
(29) CRAVIOTO, Cit. TRUEBA URBINA ALBERTO, Artículo 123, México 1943, Pág. 189.

(30) CRAVIOTO, Cit. TRUEBA URBINA ALBERTO, Op. Cit. Pág. 189

(31) CRAVIOTO, Cit. TRUEBA URBINA ALBERTO, Op. Cit. Pág. 189

Estos antecedentes motivaron los preceptos eminentemente sociales de la Constitución de 1917.

El primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 - fracción XX de la constitución, dejó en manos de los miembros del Constituyente la legislación laboral, y ellos se encargaron de llevar a cabo los anhelos del pueblo. Venustiano Carranza se concretó a la presentación del artículo 5o. el que después de ser dictaminado, provocó en el Congreso discusiones acaloradas que son la fuente principal del artículo 123, los debates tuvieron como razón fundamental la modifcación del proyecto inicial, que se sujetaba a transcribir lo promulgado en el año de 1857. La alteración consistió en impregnarle ajustes sociales, con base en la iniciativa presentada por representantes populares.

Desde luego podríamos citar los debates, que en sí, serían objeto no solamente de un ensayo como el presente, sino de verdaderos estudios profundos, que en sí serían un número considerable de trabajos recepcionales, simplemente lo anotamos y trataremos de resumir los principios y finalidades de la teoría integral.

Esta teoría está integrada por las disposiciones preceptuadas - en el Título VI de nuestra Constitución, con su proyección altamente social y reivindicadora.

En síntesis es el conjunto de garantías sociales tutelares y rei

vindicadoras en favor de los trabajadores, interpretadas a través del artículo 123 constitucional.

Podríamos señalar como finalidades y principios los siguientes:

Divulgar el contenido del artículo 123 constitucional. Al divulgar el contenido se da a conocer la protección "para los trabajadores en general, quedando incluidos los trabajadores autónomos, los contratos de prestación de servicios, las profesiones liberales." (32)

Identifica el Derecho Social con el Derecho del Trabajo, en -- una relación de género a especie respectivamente. Este principio parte de la base de que el Derecho del Trabajo, no es producto de los cauces teóricos jurídicos clásicos, sino todo lo contrario, de una clase desprotegida que logra estipular conquistas jurídicamente; lo que - obedece a la consecuencia lógica que el derecho laboral "no fué en su origen un derecho teórico o de laboratorio, manufacturado por juristas y sociólogos, sino un derecho eminentemente popular, emanación directa de la clase social oprimida por la minoría privilegiada, formado - extralege e impuesto por la naturaleza humana y por las condiciones - del obrero. Así terminó en la vida social y en consorcio de las disciplinas jurídicas un nuevo derecho de contenido humano y económico, - tutelador de la clase obrera." (33)

-----  
(32) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1971. Pág. 228.

(33) TRUEBA URBINA ALBERTO. Derecho Penal del Trabajo, Editorial Botas, México, 1948. Pág. 77.

Extirpa completamente el Derecho del Trabajo tanto del Derecho Administrativo como del Privado. Esta finalidad obedece en lo -- que respecta al Derecho Privado, al principio de que el Derecho del Trabajo es eminentemente social y no pertenece al derecho privado - del cual emana que la libre manifestación de voluntad es la base de - cualquier contrato, principio que es nocivo al derecho laboral. Por - otra parte no pertenece al derecho administrativo, porque en su ori-- gen no hubo ninguna regulación del Estado, siendo de concluir que -- ninguno de los derechos citados le imprimió una naturaleza social, ya que "no contribuyeron con su ciencia en la formación de un nuevo de-- recho que auspiciara las necesidades y las aspiraciones de las gran-- des masas de trabajadores, el Código Civil siguió siendo el código de los ricos, y el derecho administrativo permaneció indiferente a las - transformaciones que la realidad social operaba en el estado."

"Por ésto el Derecho del Trabajo nació al margen y a espal-- das del derecho civil y del administrativo, es un producto jurídico -- emanado del taller, de la oficina y la fábrica; gestado en la vía pública, en la asamblea y en el mitin, donde se hacían sentir preocupaciones necesarias de la clase obrera y la urgencia de reglamentar legalmente el trabajo, en algunos casos mediante el ejercicio de la acción directa y procedimientos coactivos que obligaron a los empresarios a reconocer los derechos naturales de los laborantes." (34)

-----  
(35) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 288.

Analiza los aspectos proteccionista y reivindicador que tienen el derecho del trabajo por mandato constitucional. Este aspecto proteccionista se encuentra en preceptos obreros de la Carta Magna, tutela res hacia el trabajador con el fin de compensar la desigualdad económica que tiene respecto del patrón; debido a que nuestro derecho laboral "no es norma reguladora de relación laboral, sino estatuto pro tector de los trabajadores; instrumento de lucha de clase en manos - de todo aquel que presta un servicio personal a otro." (35)

En lo referente al aspecto reivindicatorio, éste se encuentra - en las fracciones IX, XVI y XVIII del artículo 123, en el capítulo de los derechos sociales, teniendo también un sentido teleológico en cuanto a la expropiación por interés social de los bienes de la producción, a la "protección y tutela en lo jurídico y económico que obtengan los trabajadores en sus relaciones con los superiores". Principios que -- dieron a conocer al Constituyente Macías, quien al dirigirse a sus -- compañeros de curul expresó: "....esta H. Asamblea perfeccionará mag gistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República, las bases para la legislación del trabajo, -- que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el por venir de nuestra patria". Bases que fueron establecidas en el estatuto de los trabajadores.

-----

(35) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. - Cit. Pág. 288.

El Derecho del Trabajo a la luz de la teoría integral comprende a todo aquel que presta un servicio a otro. Este principio se encuentra en completa relación con la Ley Federal del Trabajo, y aquí cabe la referencia que aparece en la parte final del capítulo anterior, sobre la definición de trabajador que damos y los comentarios que hi cimos respecto al artículo 80. de nuestra Ley.

Un importante principio de esta teoría integral lo es el que -- enuncia las normas reivindicadoras cuyo fin es que los obreros recuperen sus horas de trabajo no retribuidas. Este principio obedece al surgimiento de la plusvalía, cuando el valor de la fuerza de trabajo -- se produce en una fracción de jornada, es decir, si la jornada es de seis horas y el empresario recupera el valor de la fuerza en cuatro horas, obliga que se trabaje la jornada entera y es el propietario del valor del uso de la mercancía durante toda la jornada.

En consecuencia, el capitalista obliga al obrero a trabajar --- cierto número de horas más, razón por la cual el obrero crea un va lor mayor que lo que cuesta la fuerza de trabajo, sin que la remuneración exceda de los mínimo para subsistir, ante la situación de que "los obreros reunidos en una empresa industrial, producen mucho -- más de ese mínimo lo que va a parar al bolsillo del empresario."(36)

La teoría integral junto con el artículo 123, pugna por "limi-- tar la jornada de trabajo, y establecer condiciones favorables para -- -----

(36) KLEIWACHTER VON FEDERICO. Economía Política. Editorial -- Gili S. A., Barcelona 1955. Pág. 435.

los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remunerados." (37)

Para evitar la conceptualización del trabajo como mercancía, el estatuto obrero elevó al más alto rango humano el trabajo, para protección y redención del que lo presta, a fin de evitar el espíritu lucrativo desmesurado del patrón. En síntesis, las normas laborales de notan, a todas luces, una intención contra las horas de trabajo que no tienen remuneración de conformidad con esta teoría.

Otro principio que podemos señalar es el que indica el carácter instrumental de las relaciones de trabajo y del proceso laboral pa ra que sean armas proteccionistas de la clase obrera.

Ante la desigualdad económica que existe entre el obrero y el patrón, las leyes del trabajo y el proceso laboral protegen y tutelan a los obreros frente a sus empresarios. Y en lo que respecta a los Juntas de Conciliación y Arbitraje, éstas desde su origen tienen esa tendencia, lo que confirmamos con los argumentos del Constituyente - Macías, que dice: "es indudable que para que estas Juntas de Conciliación sean efectivas, que no sean tribunales, conforme a las leyes civiles." (38)

Ya mencionamos en páginas anteriores en forma somera el --  
-----

(37) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Op. - Cit. Pág. 113.

(38) MACIAS JOSE NATIVIDAD. Cit. TRUEBA URBINA ALBERTO, -- Artículo 123, Op. Cit. Pág. 231.  
Pag. 113.

funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje, e igualmente decimos, que su análisis tendría igualmente una extensión superior - que nos desviaría del tema a estudio.

También encontramos como principio en esta teoría, que la misma expresa el derecho a una transformación proletaria de acuerdo con el artículo 123. En este principio, la teoría integral asimila el pensamiento de los Constituyentes de Querétaro y en especial la ideología del Diputado Cravioto, quien dijo: "el liberalismo va evolucionando hacia el individualismo, y estas dos teorías se encuentran ahora en estado de problema, pero uno es el problema del porvenir y otro es el problema del porvenir en bancarrota..." " ...para que conste nuestra filiación exacta en la historia de este Congreso Constituyente, en nombre de mis compañeros declaro que, con las tendencias que se han esbozado y que son las que sostenemos en la realización exacta de la política militante, no encontramos otro adjetivo que caracterice esta entre mezcla, entre liberalismo y socialismo, nosotros nos reclamamos renovadores, designación de la que no hemos renegado ni renegaremos... Por mi parte, ya dentro del terreno meramente ideológico, no concibo un orden social más perfecto que aquel en que los hombres llenos de paz, amor y respeto, llegasen a no necesitar ningún gobierno para la salvaguardia de sus derechos". (39)

-----  
(39) CRAVIOTO. Cit. de TRUEBA URBINA A., Art. 123. Op. Cit. - Pág. 193.

Por último otro principio que podemos citar de esta teoría es la fuerza dialéctica en el cambio de estructuras económicas. La potencialidad del método dialéctico en esta teoría, parte del principio de que la realidad, se halla en desarrollo y cambios constantes reflejando la mutabilidad de la propia vida. En contradicción con el método metafísico que enfoca el mundo, como algo eterno e inmutable, negando la transformación constante de la realidad. La teoría integral a través de la dialéctica es una doctrina del desarrollo, para lo cual acepta las siguientes formas de evolución: a).- Mediante cambios --cuantitativos, es decir, el desarrollo gradual, lento, sin saltos bruscos, sin transiciones a una nueva calidad; b).- Mediante cambios cualitativos, que son "el desarrollo vinculado a la destrucción radical de lo viejo a la transformación cualitativa de las relaciones sociales, de las concepciones científicas, del estado, de la técnica, etc." (40)

Este último aspecto se dió en la Revolución Mexicana de 1910 a 1917.

Tanto los derechos individuales como los derechos colectivos - de los trabajadores, se encuentran consignados en nuestra Constitución Política, y es donde el Maestro Trueba Urbina, los ha entresacado y con escollos ha elaborado la llamada Teoría Integral del Derecho del Trabajo, que sintetizamos en las páginas precedentes. La Constitu-

---

(40) O. YAJOT. - El Materialismo Dialéctico. Editorial Progreso, México, 1970, Pág. 95.

ción en su primera parte contiene garantías llamadas por los tratadistas, individuales, con un concepto medular distinto a las garantías sociales contenidas en los artículos 27 y 123 constitucionales.

Este inciso presenta a nuestro estudio una faceta relacionada con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y específicamente en la fracción IV, de dicho ordenamiento, y como se señala en el mismo inciso existe un organigrama inadecuado en la ley de la materia citado, en relación con estas disposiciones particulares.

Primeramente debemos precisar que se entiende por organigrama y el diccionario nos define este vocablo como: "gráfico del conjunto de una empresa u organización que orienta sobre su estructura y la relación existente entre sus diferentes servicios", es propio este término de la Economía Política. (41)

Ahora bien, gráfico es sinónimo de esquema, y como en la especie, no tratamos de empresa, sino de un conjunto de disposiciones legales comprendidas en un artículo de la ley de la materia, debemos interpretar el vocablo como un esquema de un conjunto de disposiciones contenidas en la fracción IV, del artículo 47 de la Ley de la materia, y como se desprende, se encuentra en una forma indebidamente establecido u organizado dentro de este cuerpo legal de normas, reglamentarias del artículo 123 constitucional.

---

(41) GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO. Edit. Selecciones del Reader's Digest, Tomo VI, Pág. 53.

Pero para continuar este análisis, también resulta indispensable transcribir el artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y posteriormente precisar de que trata la fracción IV, de este ordenamiento:

"Artículo 47. - Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

III. - Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. - Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera gra-

ves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. - Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, - en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

VII. - Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

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

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

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

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

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

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

XV. - La análoga a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Esta disposición transcrita, forma parte del capítulo IV, de la Ley de la materia, vigente, que corresponde a la rescisión de las relaciones de trabajo, mismas que se pretenden definir en el artículo anterior, o sea el artículo 46, del propio ordenamiento:

Art. 46. - El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Sin embargo, como comenta el maestro Trueba Urbina, el vocablo rescisión, es de origen civilista. La terminología laboral del artículo 123 constitucional, apartado "A" fracción XXII, cuando se trata

de rescisión de la relación de trabajo, por parte del patrón utiliza la palabra despido, por lo que propone el autor del comentario la modificación de dicho término por el de despido, sustituyéndolo en los casos en que se hable de rescisión, desde luego que al emplear este -- término por parte del trabajador, sugiere el empleo de la palabra retiro, sustituyéndola por el vocablo rescisión, considerando la correcta en derecho del trabajo.

Consideramos que algunas de las disposiciones que contiene el artículo 47 y que se contienen en las quince fracciones transcritas, - no deben figurar en la Ley Federal del Trabajo, ya que las mismas y en particular la que se analiza en este trabajo, o sea la fracción IV, porque vienen a ser objeto de la legislación penal correspondiente, -- pues las mismas analizadas mesuradamente no son de la exclusiva -- competencia de autoridades laborales, ya que en caso alguno se ha facultado a las autoridades administrativas o jurisdiccionales a imponer penas por conducta de este tipo.

La fracción IV, específicamente señala, "cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, ... ", situación que es inconstitucional porque resulta contraria al espíritu que impera en el artículo 123 constitucional, y es contraria a los principios de la teoría integral del Maestro Trueba Urbina.

Esta mulcitada teoría hecha mano de nuestro acervo histórico,

analizándolo a través del materialismo dialéctico, el concepto de lucha de clases; la plusvalía, la teoría del valor, la condena a la explotación y a la propiedad privada de Marx, además de que tiene como punto de partida un análisis humanístico, pero con carácter social, es decir un humanismo social, todo ello aparte de su gran fuente, el artículo 123 constitucional.

La Teoría Integral ha descubierto sus principios fundamentales, que son los lineamientos constitucionales a que deben someterse las normas ordinarias de trabajo, que divide en dos partes, las proteccionistas y las reivindicadoras, o reivindicatorias. Las primeras son las normas que tienden a proteger los intereses del trabajador, referentes a la salud, higiene, habitación, etc.

Las reivindicatorias son aquellas que van a servir de base que son elementos de lucha para la clase proletaria en la recuperación de lo que les pertenece; con base en ella la clase trabajadora reclama la socialización de los factores de producción, teniendo como razón la secular explotación de la que han sido víctimas por parte de los patronos y de los estados que han sido protectores de esos detentadores del poder económico.

En consecuencia, no encontramos en las disposiciones que analizamos este espíritu de protección y reivindicación, por lo que insistimos son contrarias al artículo 123 constitucional y a la teoría del Maestro Trueba Urbina.

b).- LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, DESDE EL -- PUNTO DE VISTA INDIVIDUAL, Y EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Desde luego que resulta en ocasiones difícil hacer una división de los temas jurídicos que se analizan, ya que los mismos tienen una relación estrecha que impiden una separación, ya que ésta resulta -- ilógica o impiden la falta de comprensión del asunto.

Ya iniciábamos a precisar la rescisión de las relaciones de -- trabajo y decíamos que es un vocablo civilista que significa "procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, - obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos - susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores". (42)

Como consecuencia lógica debemos señalar, el inicio de algo - que se pretende hacer ineficaz, es decir terminar, ya señalamos en - páginas anteriores cómo se inicia el contrato de trabajo individual o - relación de trabajo individual, y podemos agregar que para la prestación de servicios se requiere tanto la voluntad del trabajador como la voluntad del patrón, pues independientemente a las limitaciones de los principios civilistas que rigen los contratos o sea el de autonomía de la voluntad como el de libertad contractual el trabajador y el patrón - siguen siendo hombres libres que deben expresar su consentimiento pa

-----  
(42) DICCIONARIO DE DERECHO, - RAFAEL DE PIÑA, Editorial Porrúa, México, 1965.

ra vincularse entre sí en el contrato o relación laboral.

La libertad de trabajo en nuestro sistema constitucional se encuentra reglamentada en el artículo 5o. constitucional que en la parte relativa dice "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..."

El Maestro Sánchez Alvarado nos dice: "por lo que hace al patrón también éste manifiesta su conformidad de recibir los servicios del trabajador, es decir, la voluntad del patrón en todo caso aparece precisamente para recibir los servicios de otro, siendo inadmisibile que un trabajador pueda prestar sus servicios contra la voluntad de quien los recibe, sobre todo si la prestación de servicios está sujeta a las órdenes de su patrón o de su representante y encontrando esa manifestación de voluntad, siempre en todo caso, al dar instrucciones al trabajador sobre la forma o manera de prestar el servicio". (43)

Consideramos que ésta es la única adición que podemos hacer respecto al consentimiento de las partes en la celebración del contrato o relación de trabajo, ya que como indicamos, los demás elementos del derecho civil, no operan en materia laboral. Simplemente diremos, que el objeto estaría formado por las obligaciones que se generan por el contrato o la relación laboral. Insistimos que el Derecho del Trabajo Mexicano es un derecho evolucionado y en consecuencia el

-----  
(43) SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Instituciones de Derecho Mexicano, T. I. Vol. I. Edit. por Oficina de Asesores de Trabajo. - México, 1967.

contrato o relación laboral es también evolucionado, inspirándonos en la teoría integral y sus antecedentes históricos, que fueron la creación del artículo 123 constitucional y los debates de los Constituyentes a que nos hemos referido.

La doctrina civilista elaborada no tiene aplicación en el ámbito del derecho del trabajo, en consecuencia, el término o vocablo contrato tiene un sentido distinto, porque el ordenamiento constitucional que rige el trabajo, impone el derecho objetivo social, que es base y esencia del artículo 123, citado.

El Constituyente Macías explicó claramente que el contrato de trabajo era un contrato evolucionado.

Por lo que se refiere al contrato colectivo de trabajo, se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley de la materia.

Todas las teorías anteriores al artículo 123 constitucional en relación con el contrato colectivo carecen de sentido, pues por la fuerza de la asociación obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo, estas teorías que cayeron en desuso se inspiraban en teorías civilistas y la teoría del contrato colectivo actual, sólo puede explicarse conforme la teoría social del artículo 123. (44)

---

(44) TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, 1970. Pág. 383.

El Dr. Mario de la Cueva define el contrato colectivo de trabajo como "el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios". (45)

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 386, nos define al contrato colectivo de trabajo:

"Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El Maestro Trueba Urbina hace el siguiente comentario: El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El Contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones,

-----  
(45) MARIO DE LA CUEVA, - Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II  
2a. Ed. Editorial Porrúa, S. A. México. Pág. 632.

generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin - sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre -- las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tre-- gua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia".

Por otra parte, los elementos que debe contener el contrato co-- lectivo, las señala categóricamente el artículo 391 del propio ordena-- miento que dice:

"Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indetermi-- nado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios; y
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".

En el comentario indica el Maestro Trueba Urbina:

"Las comisiones de trabajadores y empresarios pueden crear - conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio entre los facto--

res de la producción, y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo".

Como vemos, las partes pueden pactar libremente lo que a sus intereses convenga y crear derecho positivo en los contratos colectivos de trabajo, quizás por estas razones, no se reglamentó expresamente la rescisión colectiva, ya que dejan a las partes la solución en lo que no hubieren pactado a la ejecución individual o colectiva de sus conflictos.

Desde luego, hay que hacer notar que los trabajadores cuentan con un derecho que la ley otorga a ellos, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, por la vía de armonizar los derechos del capital y del trabajo, que se contiene en la fracción XVII, del artículo 123 constitucional y que se encuentra regulado en la Ley de la materia, este derecho es la huelga.

Todos estos temas que se relacionan con el derecho colectivo, en sí, han sido objeto de numerosos estudios y bien se podían citar todas las teorías que existen, es por demás decirlo, ya que fácilmente se comprende, nos desviaría mucho del tema a estudio.

Como consecuencia de ello, la rescisión, si no hay estipulación expresa sobre ello en el contrato colectivo, seguirá las mismas reglas que hemos señalado, del artículo 47 de la Ley de la materia, sin

embargo señalaremos en el inciso próximo algunos aspectos importantes, ya que el contrato colectivo no debe ir contra el tenor de normas, pero ello solamente que perjudiquen al trabajador.

c). - CONSIDERACIONES DE PROTECCION CUANDO A UN TRABAJADOR SE LE RESCINDE EL CONTRATO DE TRABAJO.

En la parte final del artículo 47 de la Ley de la materia, objeto del presente estudio, se señala una medida protectora del trabajador, que no estaba en la ley anterior:

"EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION".

Comenta el Maestro Trueba Urbina:

"Aún cuando se reproducen casi en su totalidad las mismas causas de rescisión que establecía la ley anterior, se suprime la causal relacionada con el arresto del trabajador, ya que dicho arresto sólo origina la suspensión de las relaciones de trabajo, según se establece en el artículo 42 fracción IV, de esta ley; sin embargo, se adicionó acertadamente el anterior precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador - aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido".

"Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal

o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despidiera al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. - En caso de que el patrón despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775, de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores".

"Debe advertirse que de conformidad con lo preceptuado por el artículo 161 de la Ley, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, sólo se podrá rescindir por una causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación".

Es conveniente pues, transcribir las disposiciones del artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo y comentario del Maestro Trueba Urbina; porque señalan protección al trabajador:

"Artículo 775. - Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean de bido en conciencia".

Comenta el Maestro Trueba Urbina:

"Subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan -- los laudos: la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las -- pruebas. La "verdad sabida" es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. La jurisprudencia po co se ha ocupado de la verdad sabida; en cambio, es pródiga en cuart<sup>o</sup> a las diversas formas, sentidos y motivos, conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de las pruebas, invocando razonamientos, etc. En conclusión: la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las juntas son tribunales de equidad o de derecho social. Los laudos dictados en los conflictos colectivos jurídicos, en relación al contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, puedan equipararse a las sentencias colectivas a que se refiere -- la doctrina extranjera, como también se incluyen en aquellos laudos -- que se dictan en conflictos económicos y los cuales explicamos en el comentario al art. 811".

"Artículo 161. - Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Al respecto comenta el Maestro Trueba Urbina:

"La rescisión de la relación de trabajo, después de 20 años de prestación de servicios, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por causa particularmente grave aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón; o bien cuando entre éste y el trabajador se llegue a un estado de violencia que los coloque en el campo del delito".

Ya analizados los casos de rescisión del contrato individual de trabajo, consideramos conveniente citar las disposiciones de los artículos 433, 434, y relacionados con ellos, los artículos 401 y 421, todos ellos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 433. - La terminación de las relaciones de trabajo co

mo consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes".

"Artículo 434. - Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. - El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. - Los casos del artículo 38; y

V. - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Como vemos, en las disposiciones transcritas que forman parte del Título Séptimo, capítulo VIII, de la Ley de la materia, y se refieren a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, no contienen en ninguno de los casos que enumera, la rescisión por las causas previstas en el artículo 47 fracción IV, de la misma Ley, que estamos analizando en la presente tesis, considerando de interés señalar el comentario del Maestro Trueba Urbina a estos artículos transcritos

para relacionar las otras disposiciones que transcribiremos:

"Además de las causas anteriores de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, existen otras causas de terminación especiales para los contratos colectivos en el artículo 401 y para los contratos-ley en el artículo 421".

"Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII, de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

"Artículo 421.- El contrato-ley terminará:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes que representan la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

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

Estas son algunas de las más importantes disposiciones protectoras del trabajador, y referentes al tema que nos ocupa, en resumen, estimamos que no debe existir la disposición definida en la fracción IV, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de su lectura se desprende que se encuentra fuera de orden, pues opinamos -- queda fuera de la legislación de trabajo, ya que si los hechos se suce

den fuera del lugar del trabajo, los hechos se sancionarían de conformidad con las disposiciones del Código Penal vigente y aplicable en el lugar de los hechos, para delitos del fuero común.

Sería por tanto conveniente la abrogación de la misma, por -- las razones anteriores, opinamos debemos hablar respecto a la abrogación con brevedad, para dar una idea de nuestra proposición.

Desde luego las definiciones de los términos abrogar, o abrogación, son también de tendencias civilistas, sin embargo para dar -- una idea de nuestra proposición, las exponremos;

Abrogar se define como "privar totalmente de vigencia a una ley o código. La Ley sólo queda abrogada o derogada por otra posterior que así lo declare expresamente o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la ley anterior. (Código Civil, para el Distrito Federal, Art. 9o.). Dentro de la referencia a la Ley debe comprenderse la del Código, para los efectos de la abrogación".

Abrogación, se define como "Abolición total de una ley, que -- puede ser expresa o formulada en virtud de un precepto contenido en otra posterior, o tácita, es decir, resultante de la incompatibilidad -- que exista entre las disposiciones de la nueva Ley y las de la anterior".

Igualmente se define a la abrogación, como la "acción o efecto de abrogar una ley". (46)

---

(46) DICCIONARIO DE DERECHO. - RAFAEL DE PINA. - Op. Cit.

Si tomamos en consideración la opinión del Dr. Mario de la Cueva en el sentido de que el Derecho del Trabajo es un estatuto jurídico inconcluso, ésto es, el Derecho del Trabajo constantemente debe de reconocer y regular nuevas conquistas obreras en las relaciones de trabajo y también basándose en la opinión sustentada por el Maestro Alberto Trueba Urbina en su edificante Teoría Integral, llegamos al convencimiento de que nuestra Ley Federal del Trabajo, y no solamente la disposición que analizamos, tiene un mínimo de garantías para los trabajadores, un mínimo de instrumentos de lucha, llegaremos a concluir que resulta inadecuada la ley, frente al mensaje del Constituyente y la Teoría Integral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reconoció un conjunto de derechos, los regulaba y los sancionaba, y desde esa época, se han obtenido conquistas individuales y colectivas a través de los sindicatos, sin que pueda considerarse esos logros como una dádiva de la parte patronal, ni menos aún gracia oficial, esta ley de 1931, fue abrogada, sin que ésto signifique que haya tenido un cumplimiento pleno, ya que en algunos casos y no en pocas ocasiones resultó utópica.

Si comparamos nuestra ley laboral con las leyes de países más desarrollados nos encontraremos con que nuestras leyes de trabajo son excesivamente amplias y las de aquéllos, en relación con las nuestras, más concisas. Consideramos que la razón estriba en que a un conjunto de derechos plenamente reconocidos por las garantías sociales del -

artículo 123 constitucional, siguen un conjunto de disposiciones reglamentarias que modifican o nullifican y en otros casos confunden las -- disposiciones que en forma concreta y precisa otorgan esos derechos constitucionales.

Nuestra legislación de trabajo debe ser clara y sencilla ya que va dirigida a proteger y reivindicar los derechos de los trabajadores, clase que carece de la debida preparación, por lo tanto se deberá tender a evitar confusiones, ya que nuestras leyes y reglamentos del trabajo, resultan cada vez más complicados y confusos.

Es decir, no solamente debe abrogarse la disposición que se comenta y que nos ha servido de base a este estudio, sino en general, la ley de la materia, debe abrogarse como se indica, para que sea más sencilla y práctica en su aplicación, ya que la complicación de las leyes impide la comprensión y la no comprensión provoca el asesoramiento y en nuestra materia el asesoramiento lo tenemos, pero a qué precio paga el trabajador esta incomprensión y no digamos de los malos dirigentes sindicales o de los malos funcionarios de gobierno, que los hay y en número considerable.

#### d).- JURISPRUDENCIA MEXICANA EN EL CASO DE LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Existe numerosa jurisprudencia en materia laboral, sin embargo, citaremos alguna de las más importantes relacionadas con nuestro

tema a estudio, o sea el artículo 47 fracción IV, de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

#### CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.

La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones - expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias. (Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, Quinta parte, Tesis 32, Pág. 45. - - Cuarta Sala).

#### RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, PRESUPONE LA RELACION LABORAL.

La rescisión de un contrato de trabajo presupone la existencia actual del vínculo jurídico derivado de la relación laboral. Por tanto, si ésta ha cesado y consecuentemente ha desaparecido aquél, a virtud de un acto unilateral de cualquiera de las partes, la acción rescisoria carece de objeto, pudiendo reclamarse únicamente la legalidad o ilegalidad de la rescisión ya consumada, según que haya existido o no una causa justificada para llevarla a cabo. (Jurisprudencia: Informe 1966, Cuarta Sala, Págs. 20 y 21).

Respecto al artículo 47 de la Ley de la Materia, encontramos algunas Tesis importantes, sin que exista alguna que específicamente haya resuelto un caso de la fracción IV, del mismo.

#### DESPIDO DEL TRABAJADOR. EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.

Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo

jo por cualquiera de las causales previstas en el artículo 121 (actualmente 47) de la Ley Federal del Trabajo, no basta que el patrón aduzca la causal que a su juicio, fundamente el despido justificado, si no que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mismo. (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1965, Quinta Parte, Tesis 51, Pág. 65).

RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estudiar las causales, de conformidad con las constancias de autos y con los elementos de pruebas aportados, lo que significa que, si en un caso concreto, se desprende que no se encontraron elementos suficientes que acreditaran el delito de robo y la presunta responsabilidad del trabajador, no deberán dejarse de analizar, por estimarse intrascendentes, las pruebas que estaban enderezadas a demostrar la falta de probidad. (Jurisprudencia: Informe 1971.- Sala Auxillar. Pág. 102).

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

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

Primera.- El Derecho del Trabajo en México, nace con la -- Constitución de 1917 y el fundamento del mismo se generó en la Re- volución Mexicana.

Segunda.- El origen de la relación de trabajo, históricamente no lo encontramos en el Derecho Civil, y el contrato civil llámese - compraventa, arrendamiento, sociedad o mandato, no es aplicable -- teóricamente al contrato de trabajo, en razón de que los principios - de justicia social, la dignidad de la persona humana, impiden que el trabajo del hombre sea considerado como una cosa, un objeto, mate- ria de esos contratos de origen civilista.

Tercera.- La definición del Maestro Trueba Urbina, la hace-- mos nuestra, respecto al Derecho Social, que dice: "La clasificación del derecho público y privado ha sido superada con el advenimiento - del Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, - protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja".

Cuarta.- Proponemos que con base en la disposición del artí- culo 8o. de nuestra Ley Federal del Trabajo y la definición que ha - dado el Maestro Trueba Urbina, podríamos definir al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio per- sonal remunerado.

Quinta.- La relación de trabajo, podemos definirla como la -- prestación voluntaria, conciente y efectiva que se establece por mandato legal entre el trabajador y patrón, y que genera obligaciones y derechos recíprocos.

Sexta.- La relación de trabajo no opera cuando existe un contrato colectivo de trabajo, dado que éste puede crear derechos y obligaciones distintos del contrato individual de trabajo y en beneficio de la mayoría, dado que contiene intensos matices de derecho social.

Séptima.- En nuestro derecho laboral se presumen que toda prestación de servicio implica una relación de trabajo o contrato individual de trabajo, y la carga de la prueba en contrario, le compete al patrón, ya que nuestro Derecho del Trabajo protege y reivindica al trabajador, cumpliendo así con los principios de justicia social contenidos en el artículo 123 constitucional.

Octava.- Los elementos fundamentales de toda relación de trabajo, son dos, la prestación de servicio y la remuneración por dicha prestación, y esta remuneración es fijada por el estado a través de un salario mínimo, para proteger al trabajador.

Novena.- El análisis de la teoría integral nos permite ver que los principios políticos y sociales de nuestra Constitución son antagónicos, prevaleciendo los primeros sobre los segundos.

Décima.- Nuestra legislación de trabajo, debe ser clara y precisa, además sencilla en cuanto a su interpretación, ya que debe ser

dirigida a proteger y reivindicar los derechos de los trabajadores, -  
quienes forman una clase de poca preparación, para cumplir con el -  
mandato constitucional del artículo 123.

Undécima.- Como consecuencia de lo anterior, debe abrogarse  
la Ley Federal del Trabajo urgente, en su artículo 47 fracción IV, -  
con base en el mensaje del Constituyente de 1917, en relación con la  
Teoría Integral y el Derecho Social.

Duodécima.- Hago mía la definición de Derecho Social del --  
Maestro Trueba Urbina, quien lo define como el conjunto de princi--  
pios, instituciones y normas que en función de integración, protegen,  
tutelan y reivindicán a todos aquellos que viven de su trabajo y a los  
económicamente débiles.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA GENERAL CONSULTADA:

®

Alonso García Manuel.  
Curso del Derecho del Trabajo.  
Barcelona, 1967.

Alonso Olea Manuel.  
Introducción al Derecho del Trabajo.  
Madrid, 1953.

Alva Víctor.  
Historia del Movimiento Obrero en América Latina.  
México, 1964.

Bórquez Djed.  
Revolución Mexicana.  
México, 1938.

Cabanellas Guillermo.  
Contrato de Trabajo.  
Buenos Aires, 1964.

Deveall L. Mario.  
Derecho del Trabajo.

De la Cueva Mario.  
Derecho Mexicano del Trabajo.  
México, 1964.

Krotoschín Ernesto.  
Tratado Práctico del Derecho del Trabajo.  
Buenos Aires, 1947.

Kleinwachter Von Federico.  
Economía Política.  
Barcelona, 1955.

Menéndez Pidal Juan.  
Derecho Social Español.  
Madrid, 1952.

O. Yajot.  
El Materialismo Dialéctico.  
México, 1970.

Pozzo Juan.

Tratado de Derecho del Trabajo.  
Buenos Aires, 1948.

Ramírez Gronda Juan, Dir. por Devealf L. Mario.  
Tratado de Derecho del Trabajo.

Sánchez Alvarado Alfredo.  
Instituciones de Derecho Mexicano.  
México, 1967.

Trueba Urbina Alberto.  
Nuevo Derecho del Trabajo.- México 1970.  
El Nuevo Artículo 123.- México 1967.  
Derecho Penal del Trabajo.- México, 1948.  
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- México, 1971.  
La Primera Constitución Política-Social del Mundo.- México, 1971.  
Nueva Ley Federal del Trabajo.- México, 1975.

Pérez Botija.  
El Contrato de Trabajo.  
Madrid, 1954.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Colección Porrúa, Editorial Porrúa, S. A.  
México, 1975.

Jurisprudencia Mexicana, 55 años de, Salvador Castro Zavaleta y - -  
Luis Muñoz, de los años de 1917-1971, de la Suprema Corte de Justi-  
cia y Tribunales Colegiados de Circuito, Cárdenas Editor y Distribu-  
dor, México.

Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado.  
Editorial Selecciones del Reader's Digest.  
México.

Diccionario de Derecho.  
Rafael de la Pina.  
México, 1965.