

436
2ej-



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

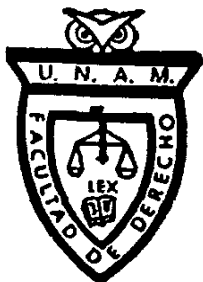
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUIS FERNANDO MADRIGAL ALGARRA



ASESOR:

LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

MEXICO, D. F.

257557

1998

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*Con cariño y agradecimiento
A la Universidad
A mi Familia y
A mis amigos*

*Dedico especialmente
el presente trabajo
al Lic. Enrique Larios Díaz
quien me introdujo en
el conocimiento del
maravilloso mundo del
Derecho del trabajo*

EL TRABAJO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA.

INDICE

INTRODUCCION.

I
PAGINA

CAPITULO I. CONCEPTOS

1) TRABAJADOR	1
2) PATRON	3
3) RELACION DE TRABAJO	5
4) CONTRATO DE TRABAJO	11
5) CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	16
6) SINDICATO	20
7) INDUSTRIA FARMACEUTICA	24
8) COMPAÑIA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS	28
9) LABORATORIO FARMACOLOGICO	29
10) FARMACIA	31
11) DROGUERIA	33
12) BOTICA	34

CAPITULO II. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA EN MÉXICO.

1) EPOCA VIRREINAL	36
a) LA MEDICINA ENTRE LA POBLACION INDIGENA	36
b) LA MEDICINA ENTRE LA POBLACION HISPANA Y MESTIZA	39
2) EL INICIO DE LAS EMPRESAS FARMACEUTICAS DURANTE EL SIGLO XIX	40
a) EL EMPIRISMO FARMACEUTICO	42
b) LA PROFESIONALIZACION DE LA	

FARMACIA	44
3) NACIMIENTO DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	45
a) LA HERENCIA DEL PORFIRIATO	46
b) INFLUENCIA DE LAS 2 GUERRAS MUNDIALES EN EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	49
c) LOS CAPITALES TRANSNACIONALES EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	52
d) LA CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	55
e) RAMAS DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	60

CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA.

1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	62
2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO	65
3) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	67
4) CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	71
5) CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO QUE AFECTAN AL TRABAJO FARMACEUTICO	79

CAPITULO IV. ACTUALIDAD DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA

1) EL TRABAJADOR EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	86
a) EL VISITANTE MEDICO	87
b) EL COMISIONISTA	89
c) EL QUIMICO-FARMACO-BIOLOGO	92
d) EL GERENTE	93

e) EL PROMOTOR DE VENTAS	94
f) PROFESIONISTAS LIBERALES	97
g) PERSONAL TECNICO OPERATIVO	99
h) EL EMPLEADO DE MOSTRADOR	100
i) EL ENCARGADO DE FARMACIA	105
j) EL REPARTIDOR A DOMICILIO	106
k) OTROS TRABAJADORES	108
2) EL EMPLEO Y EL SUBEMPLEO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	109
3) PRACTICAS MAS USUALES LPARA BURLAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	114
4) PERSPECTIVAS DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA	120
CONCLUSIONES	125
BIBLIOGRAFIA	128
LEGISLACION	133

INTRODUCCION

Anterior al Derecho del Trabajo fue la Farmacia como actividad. La Farmacia ha estado presente en el devenir histórico durante el cual se han inscrito los distintos modos de producción. Esto en virtud de que el Hombre siempre ha tenido la necesidad de curar las enfermedades que le atacan.

Para poder entender la dinámica en la que se inscriben las actividades farmacéuticas y especialmente el trabajo farmacéutico, hoy en día no debemos perder de vista que la Farmacia como arte de preparar sustancias curativas, ha experimentado una evolución de dimensiones vertiginosas en los últimos 50 años del siglo corriente. Este fenómeno ha sido mundial al surgir el Derecho Laboral la actividad farmacéutica se centraba en farmacias o boticas. Desde entonces la actividad farmacéutica se transformó radicalmente. Esta metamorfosis ha trascendido al ámbito del Derecho Laboral. Las actividades farmacéuticas han sido divididas en industriales y empresariales, el trabajo ha reproducido el mismo esquema.

Sería complejo y aventurado tratar de precisar el concepto de industria farmacéutica, porque cualquier definición que al efecto se vierta corre el riesgo inminente de ser restringida y obsoleta, dada la tendencia de la actividad farmacéutica de expandir y diversificar su radio de acción a la par de las ciencias biomédicas y las innovaciones terapéuticas.

El trabajador farmacéutico se encuentra tutelado por el artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, así como por sus leyes reglamentarias. No es sustentable ya la negación de la existencia de las relaciones de trabajo dentro del ramo farmacéutico, no obstante los empleadores además de no

reconocer las relaciones de trabajo son proclives a armar y orquestar artilugios para burlar los derechos de los trabajadores en forma frecuente y ante esta situación el trabajador farmacéutico ha tenido que defender sus derechos en 2 frentes: El del Derecho Individual del Trabajo y el del Derecho Colectivo Laboral. Los resultados de esta defensa han impuesto límites a los patronos, por lo menos al principio.

La industria farmacéutica en México ha dado nacimiento a las empresas farmacéuticas. La forma en que se suscitan las relaciones obrero-patronales en la industria se reproduce esquemáticamente en las empresas. Las condiciones generales de trabajo son variables en cada establecimiento: La productividad no tiene forzosamente que ver con el potencial económico del empleador, sino con su ética empresarial y con el rol que juegan los trabajadores individual y colectivamente en la defensa de sus intereses, es decir, en la relación de fuerzas que permite o inhibe el paso de acciones arbitrarias por parte del patrón.

Pero el ritmo y el viento de los tiempos no esquivo al trabajo farmacéutico. La modalidad mundial de implementar sistemas de economía de mercado, lo mismo en países desarrollados que en subdesarrollados ha tenido un impacto negativo fulminante en este ramo de la producción, por lo que a México respecta. Los trabajadores han sufrido una anulación paulatina y sistemática de sus derechos desde el año de 1986. El subempleo ha rebasado al empleo dada la pulverización del poder adquisitivo del salario y pésimas condiciones de trabajo que imperan en toda la planta productiva del país. Las grandes compañías farmacéuticas, en el ejercicio de prácticas monopólicas total y abiertamente antagónicas al mandato del artículo 28 de nuestra Carta Magna, han marginado y excluido del mercado a las pequeñas, generando desempleo y una nueva clase de desempleados: Los antiguos patronos, que se han visto

inmersos en esta estrujante situación por la falta de expectativas de desarrollo profesional.

Ante este panorama nefasto es imperiosa la conformación de una industria farmacéutica mexicana, con autosuficiencia y autonomía. Para lograr este fin es necesaria la organización por células, la coordinación de operaciones la cohesión de acciones contraofensivas y la comprensión obrero-patronal para atacar frontalmente al enemigo común: Los establecimientos y monopolios farmacéuticos.

El cómo y el porqué del trabajo en la industria farmacéutica ha hecho posible el impulso de este ramo de la producción, es sólo uno de los tópicos que se tratan en este trabajo, poniendo énfasis en las perspectivas que tiene que afrontar en lo futuro, los trabajadores de este ramo de la industria.

CAPITULO I. CONCEPTOS

1) TRABAJADOR

“El concepto de trabajador es genérico porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley entregan su fuerza de trabajo a otra”¹.

Tanto en la Ley cómo en la doctrina se distingue entre el trabajo independiente y el subordinado, habida cuenta de que el concepto trabajador lisa y llanamente planteado, resulta oscuro y vago cuando lo intentamos transpolar al campo de las relaciones jurídicas de trabajo, toda vez que su contenido es muy extenso. A este respecto nos ilustra la exposición del jurista Roberto Muñoz Ramón: “Tomada la voz (trabajador) en sus sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo; en este sentido, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores”².

El Diccionario El Ateneo de la Lengua Española define al trabajador como “....aquél que trabaja, que es muy aplicado al trabajo”³.

El trabajo es la acción que despliega una persona con un fin determinado. Dependiendo de las condiciones y circunstancias en que el prestador del servicio desarrolle sus actividades, se le ubicará con el rango o calidad de trabajador independiente o subordinado. El trabajo “lato sensu”, es “...la

¹ DAVALOS, José. Derecho del trabajo I Quinta edición Porrúa. México, 1994. pág. 90.

² ADAME GODDARD, Jorge, et al. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 1994. pág. 455.

³ Diccionario el Ateneo de la Lengua Española. Segunda edición El Ateneo. Argentina. 1988. pág. 571.

acción y efecto de trabajar”⁴. A mayor abundamiento, el trabajo “...puede considerarse como un deber y como un derecho que tiene todo hombre para alcanzar el desenvolvimiento de su personalidad”⁵.

Para poder distinguir al trabajador dependiente del independiente es necesario sujetarnos a la connotación jurídica de “trabajo”. Sobre este particular se inclinan los juristas: “Jurídicamente se entiende por trabajo el servicio personal y subordinado que presta una persona física a otra personal física o moral”⁶. Toda actividad que se realice bajo estas condiciones de subordinación o dependencia, de forma personal y directa caerá de lleno en el ámbito de regulación del Derecho laboral. Cuando el trabajo no se realice de manera personal y subordinada quedará de lleno regulado por el Derecho civil, Mercantil y excepcionalmente, el administrativo.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como “...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. El trabajo lo concibe el segundo párrafo del precepto en cita como “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada oficio”.

El trabajador independiente es aquél que no presta sus servicios de manera personal, necesariamente, ni bajo la dependencia o subordinación de otra persona. Dentro de esta categoría de trabajadores encontramos a los profesionales liberales, a las amas de casa, a los comerciantes y a las personas cuyas actividades se encuentran de lleno ubicadas dentro de la llamada economía informal.

⁴ Idém

⁵ FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. III Segunda edición Depalma. Argentina 1977. pág. 7.

⁶ ADAME GODDARD, Jorge, et. al. Op. cit. pág. 403

De la lectura e interpretación del artículo 8° del Código Laboral se infiere que cuando el trabajador preste sus servicios de forma directa y bajo la dependencia del patrono o de su representante, existirá un nexo obrero-patronal generador de consecuencias jurídicas, el cual podrá constar en un *instrumento* llamado contrato de trabajo o la falta de este, estar reconocido como una situación objetiva en la institución de la relación de trabajo, en cuyo caso el trabajador deberá hacerla valer si le resulta necesario hacerlo.

El vínculo obrero-patronal trae como primera consecuencia la obligación a cargo del patrón de pagar el salario al trabajador. "El salario es el punto de referencia del Trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón" ⁷.

En síntesis, el trabajador "...como sujeto titular de derechos subjetivos y posible de deberes de índole laboral, no es toda persona que desarrolla un trabajo sino que es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado"⁸.

Para los efectos del presente estudio trabajador es la personal física que presta sus servicios de forma directa bajo la dependencia del patrono o de su representante, recibiendo por ello todas las prestaciones que por ley le corresponden,

2) PATRON

Piedra angular en las relaciones jurídicas-laborales es la figura del patrón, quien también recibe, entre otras, las denominaciones de acreedor de trabajo, jefe, patrono, empleador y empresario.

⁷ DAVALOS José. Op. cit., pág. 201

⁸ ADAME GODDARD. Jorge, et. al. Op. cit., pág. 403.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 10 al patrón como "... la personal física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Como podemos apreciar mientras el trabajador, indefectiblemente es una persona física, el patrono puede revestir el papel de persona física o persona jurídica.

Para Roberto Muñoz Ramón el patrón es: "...la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente mediante una retribución, por un trabajador"⁹. El empleador "directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio"¹⁰, es decir, "debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada"¹¹.

La disponibilidad que tiene el patrón de la fuerza de trabajo de sus empleados es, en esencia, la aptitud de utilizar o no los servicios del trabajador para los fines propios de la empresa.

Se ha convertido un lugar común el visualizar al patrón como parte contraria al trabajador, tal como si hubiera un antagonismo de intereses entre empleado y empleador; una muestra la encontramos en Alberto Carro Igelmo que expone: "El patrón es la parte contraria del trabajador en la relación de trabajo"¹².

⁹ ADAME GODDARD, Jorge, et. al. Op. cit., pág. 320.

¹⁰ POZZO, Juan D. Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo. T. I. Ediar. Argentina, 1961, pág. 151.

¹¹ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Roque Depalma-Argentina 1955, pág. 149.

¹² CARRO ÍGELMO, Alberto José. Curso del Derecho del Trabajo Segunda edición Bosch. España 1991. p.p. 165-166-

A nuestro parecer el patrón lejos de ser "la parte contraria" del trabajador en el nexo empleado-empleador, es una parte complementaria del trabajador y conforma con este una unidad económica de producción de bienes o servicios: la empresa, esta institución se define en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo como "...la unida económica de producción o distribución de bienes y servicios...". Para Mario de la Cueva la empresa es: "...una comunidad organizada y jerarquizada"¹³. A nuestro parecer la concepción más afortunada que se hace sobre la empresa es la aportada por el jurista Ernesto Kronotschin: "...debería entenderse la empresa- como cualquier actividad que se lleva a cabo con un fin propio... (lucrativo o no)"¹⁴. Esto significa que aún cuando la actividad empresarial no esté motivada por un "animus lucrandi" la simple presencia del vínculo obrero-patronal bastará para que se generen consecuencias de Derecho.

El patrón como empresa es el ente jurídico que emplea los servicios personales y subordinados de uno o más trabajadores obligándose por ello a otorgar todas las prestaciones a que haya lugar legalmente.

3) RELACION DE TRABAJO

Existe relación de trabajo en donde se suscita la prestación de un servicios personal y subordinado, siempre que no exista un contrato escrito de trabajo o bien que si existe no cumpla con los requisitos previstos en ley o conteniéndolos la contravenga. La relación de trabajo es una situación objetiva cuya fundamentación radica en el contexto fáctico de las relaciones sociales. El principal mérito de la

¹³ CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Décimosegunda edición Porrúa. México. 1990 pág 187.

¹⁴ *Ibidem* p.p. 152-154.

teoría relacionista radica en que establece una ruptura con los rigorismos y formalismos que sostuvo ciegamente por mucho tiempo la teoría contraactualista. El trabajador tiene prioridad como prestador de servicios dependientes y se le otorga la protección a él y a su familia.

En torno al origen del nexo obrero-patronal las opiniones y criterios se han polarizado en dos vertientes: La primera de ellas, la contractualista, sostiene que el nexo patrón-trabajador surge y se rige por un contrato. La tesis contraria a la postura contraactualista es la anticontractualista y se sustenta en la teoría relacionista, la cual sostiene que el nexo patrón-trabajador deviene de una situación objetiva o realidad vital sancionada por el Derecho: La prestación por parte del trabajador de sus servicios personales y subordinados al patrón.

La tesis relacionista tuvo su origen en ciertas motivaciones de orden político del nacional-socialismo alemán, siendo el principal expositor de esta tesis el jurista Fritz Schreier por esta razón ha sido despreciada por muchos estudiosos.

La postura relacionista pretendió suprimir a la teoría contractualista del nexo jurídico laboral patrón-trabajador, tal como se puede apreciar en el punto número 19 del Programa del Partido Nacional Socialista del 24 de febrero de 1920 que a la letra dice: "Exigimos que el Derecho Romano que responde a una concepción materialista del mundo, sea substituído por un Derecho común alemán".

En la actualidad la noción de relación de trabajo está desprovista de su sentido primigenio ya que están excluídas las motivaciones de índole político.

Respecto a la relación de trabajo es muy ilustrativa la exposición que nos presenta Roberto Muñoz Ramón: "Relación de trabajo, es el vínculo constituido por la suma de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí"¹⁵.

La doctrina de la relación de trabajo sostiene que más allá de la normatividad se presentan relaciones vitales o realidades vivas y que estas sólo trascienden cuando la normatividad existente provoca las consecuencias de Derecho. "Las relaciones jurídicas se configuran a partir del precepto jurídico completo y total, y no a partir del hecho real que se encuentra más allá de este precepto"¹⁶. Cabe apuntar que la teoría relacionista constituyó una herramienta eficaz durante el régimen Nacional-Socialista para lograr abolir las conquistas jurídicas y sociales de los trabajadores logradas a través de las organizaciones sindicales y consagradas en la Constitución de la República de Weimar. Considerando que si el orden jurídico completo y totalizador que daba vitalidad a la relación de trabajo, era rebasado por situaciones que no estaban enmarcadas dentro de su esfera de regulación normativa, este simple hecho se constituía a los ojos del Estado como un fenómeno ajurídico, metajurídico y hasta antijurídico, motivo de sobra para suprimirlo y en su caso reprimirlo.

La institución de la relación de trabajo ha sido adoptada en nuestro Derecho Positivo en el artículo 20 de la Federal del Trabajo como un medio de defensa del trabajador ante situaciones fácticas que definitivamente le resultan adversas. Específicamente nos estamos refiriendo a la omisión patronal

¹⁵ ADAME GODDARD, Jorge. et.al. Op.cit. p.p. 361-362.

¹⁶ Idém.

de extender al trabajador un contrato por escrito en el cual se determinen las condiciones generales en que se habrá de dar la prestación de servicios y las consecuencias procesales derivadas de la ausencia de este instrumento.

Define el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo a la relación de trabajo de la siguiente manera:

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

Realización de un trabajo directamente y bajo la dependencia o mando de otra persona son las notas esenciales de la relación de trabajo aunque también las encontramos dentro de la institución del contrato de trabajo contenida en el segundo párrafo del precepto en cita.

La adopción de la institución de la relación de trabajo, indubitadamente, constituye una evolución importante en el Derecho laboral Mexicano. El legislador toma las aportaciones positivas y propositivas de la teoría relacionista y deja de lado las motivaciones políticas que la acompañaron en su nacimiento sólo en lo que respecta al trabajo regulado por el artículo 123 constitucional, en su apartado “A” y en la Ley Federal del Trabajo, ya que en lo que atañe al trabajo burocrático los matices negativos de la postura en comento han cristalizado en el apartado “B” de dicho artículo y en su ley reglamentaria.

La imposición de un “derecho de sindicación”, la imposibilidad material y jurídica de ejercitar el derecho de huelga, el “no

reconocimiento” de la calidad del trabajador si no media un nombramiento o figura en las listas de raya de los trabajadores temporales, etc..., son sólo algunas de las expresiones negativas de la postura relacionista.

Para Mario de La Cueva “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa o el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de las Declaraciones Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias”¹⁷.

El principal mérito de la institución de la relación de trabajo adoptada en nuestro Código Laboral consiste en que resquebraja el rigorismo que imperaba en la tesis contractualista dando la pauta para que se surta una ficción jurídica que identificamos como “contrato normatividad”.

El trabajo, la vida y la salud revisten una importancia capital para el derecho porque son valores inmanentes al Hombre. Por ello la inserción de la institución de la relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo. “Es suficiente con que se de la prestación de un trabajo personal subordinado para que exista la relación de trabajo...”¹⁸.

La teoría relacionista no excluye a la contractualista sino que la perfecciona por medio de la ficción jurídica del contrato normatividad que se surte cuando el patrono es omiso en obedecer todo lo que la Ley dispone sobre el contrato de

¹⁷ Ibidem p. 191.

¹⁸ DAVALOS, José. Op. cit. p. 105.

trabajo, ya sea por dolo, mala fe o culpa, y el legislador por medio de la figura de la relación de trabajo tutela y salvaguarda los derechos del trabajador simulando que la Ley es el contrato celebrado entre las partes. Una lectura detenida y hecha a conciencia de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de extender por escrito un contrato en el que conste las condiciones en las cuales ha de prestarse el trabajo cumpliendo con una serie de requisitos y sancionando el incumplimiento de los mismos como se lee en los artículos 5º, 24, 25 y 26 del Código Laboral. Además por cuestiones de orden y por una necesidad de incertidumbre jurídica el patrón debe hacer constar las condiciones de trabajo dentro de un contrato ya que de no hacerlo si se suscita un conflicto de orden jurídico se actualizan en su contra además de los preceptos antes citados en 804 y el 805 de la Ley Federal del Trabajo.

El legislador ha reconocido el trabajo subordinado como una situación de hecho que necesita de una especial salvaguarda por parte del Estado ya que está de por medio la salud y la vida del Hombre más allá de cualquier formalismo que debe revestir la relación de trabajo, pues en todo caso, la falta de forma es imputable al patrón.

La relación de trabajo puede generar un contrato de trabajo pero este no determina, en última instancia, la subsistencia de aquella. Sobre este particular manifiesta Francisco de Ferrari: "El trabajo es un fenómeno social cada vez más complejo. Como hecho responde a necesidades vitales de la comunidad y se rige por leyes que ella misma establece. Es además, independiente del contrato ¹⁹.

Por su parte Néstor de Buen expone: "Dentro de la relación de Trabajo, en lo esencial, hay un acuerdo espontáneo de

¹⁹ FERRARI, Francisco de. Op. cit., p. 42.

voluntades, que persiguen fines distintos, adecuando a la Ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial..."²⁰.

La tesis de la relación de trabajo predomina en la Ley, sobre la contractualista ya que ambas figuras son objeto de una regulación específica y diferencial.

Se debe entender por relación de trabajo a la situación objetiva derivada de la existencia de una prestación de servicios personales y subordinados y que genera efectos entre el trabajador, el patrón, el beneficiario directo y aún entre terceros a la luz de los Derechos del trabajo y de la Seguridad Social.

4) CONTRATO DE TRABAJO

El contrato es el acuerdo de voluntades que crea y transmite derechos y obligaciones en una situación jurídica concreta. Así el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal le define como "...un convenio que produce o transfiere obligaciones y derechos". El acuerdo de voluntades que versa sobre la prestación de servicios personales y subordinados se denomina contrato de trabajo, el cual produce el nacimiento y transferencia de derechos y deberes entre las partes y, excepcionalmente, reporta beneficios a terceros ajenos al vínculo de Derecho. Las partes que intervienen en el contrato de trabajo son el empleador, por una parte, y el trabajador, por otra. La relación que entre ellos se da es de subordinación. Por regla general a la prestación de trabajo

²⁰ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T.I. Octava edición. Porrúa. México 1991. p. 566.

corresponderá la contraprestación del pago del salario, siendo éste el punto de referencia del contrato de trabajo.

Roberto Muñoz Ramón define al contrato individual de trabajo como : “el acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona. el trabajador, se obliga a prestar a otra, el patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una remuneración”²¹.

Para Juan D. Pozzo el contrato de trabajo es “aquel que regula las relaciones entre quien se obliga a prestar su actividad laboral bajo la dependencia o subordinación de la otra parte mediante el pago de una remuneración y cumpliendo, por lo menos, las condiciones de trabajo impuestas por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo”²².

Por su parte Durand sostiene que el contrato de trabajo “...es una convención por la cual una persona calificada de trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente en materia profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrón, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero llamada salario”²³.

Para Krotoschin “la relación individual que se establece entre un patrono y un trabajador dependientes es, por regla general, un contrato de trabajo”²⁴.

Francisco de Ferrari nos explica que “se define corrientemente al contrato de trabajo como aquel por el cual

²¹ ADAME GODDARD, Jorge. et. al. Op. cit. pág. 236

²² POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. T.II . Ediar. Argentina 1961. pág. 166.

²³ *ibidem*, p. 165.

²⁴ KROTOSCHIN, Ernesto. Op. cit. p. 161.

una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes recibiendo como compensación una retribución en dinero”²⁵.

El contrato de trabajo es, entre todos los contratos, un contrato privilegiado. A este respecto expone Alberto Trueba Urbina: “En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso constituyente como un contrato evolucionista, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral”²⁶.

Actualmente la Ley privilegia la teoría relacionista sobre la contractualista, por lo que el contrato de trabajo tiene importancia sólo en la razón y medida en que la ley le confiere alcances y validez jurídica.

El contrato que versa sobre la prestación de los servicios personales o directos y subordinados de una persona a otra es un contrato de trabajo.

Los elementos subordinación y personalidad son comunes denominadores en las figuras del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.

La subordinación implica la existencia de una jerarquía entre el empleado y el empleador, por regla general.

La aplicación o individualización de las normas requiere muchas veces la labor de peritos intérpretes. Esta labor de

²⁵ FERRARI, Francisco de. Op. cit. p. 73.

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1981. p. 277.

dilucidación del sentido de la norma jurídica tiene una importancia vital para la vida jurídica nacional y por ello la realiza el máximo Tribunal del país, pues las lagunas de la ley y su desatinada interpretación y aplicación implica violación de las garantías de gobernado.

El desentrañar el sentido de las normas jurídicas se materializa en ejecutorias aisladas y en tesis de jurisprudencia firme. A ambas figuras se les califica como "jurisprudencia técnica", concepto que según Alberto del Castillo del Valle es: "...la interpretación que de la Ley realiza un tribunal legalmente facultado para esa tarea"²⁷.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Cuarta Sala sostiene en jurisprudencia firme que es lo que debemos entender por subordinación:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE.

Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".

Semanario Judicial de la Federación, Apéndice 17-85. SEPTIMA EPOCA, CUARTA SALA, 5 PARTE, TESIS 297, p. 267.

PRECEDENTES:

²⁷Ley de Amparo comentada por ALBERTO DEL CASTILLO DEL VALLE. Segunda edición Duero. México 1992. p. 366.

Séptima Época, Quinta Parte.

Vols. 121-126, pág. 87, Amparo Directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 2 de Marzo de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Vols. 103-108, pág. 97, Amparo Directo 7621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Vols. 121-126, pág. 87. Amparo Directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de Junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Vols. 127-132, pág. 73. Amparo Directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de Junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moiss Calleja García.

Vols. 127-132, pág. 73. Amparo Directo 4611/78, Remigio Jiménez Márquez. 2 de Agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moiss Calleja García.

Acerca de los elementos del contrato de trabajo-que también lo son en la relación de trabajo expone Ernesto Krotoschin: "Sólo cuando la prestación del trabajo se desarrolla como función de colaboración permanente, con vínculo continuativo y con evidente jerarquización y subordinación a un patrono, existe un contrato de trabajo (dependencia personal)"²⁸.

Ateniéndonos al criterio jurisprudencial que considera a la subordinación como un nexos casual que se materializa en el poder jurídico de mando por parte del patrón, correlacionado con un deber jurídico de obediencia por parte del trabajador debemos concluir que subordinación y personalidad en el servicio prestado, configuran un binomio indisoluble. La

²⁸ Ibidem. p. 147.

subordinación es un elemento indispensable en el contrato de trabajo.

El Derecho del Trabajo no privilegia la convención de voluntades por encima de la salud y la vida del trabajador. No se regula un simple cambio de prestaciones y contraprestaciones, como sucede en una compra-venta o en un arrendamiento, sino que se salvaguarda la integridad del trabajador como persona humana.

Por contrato de trabajo se entiende la convención de voluntades que se da entre patrón y trabajador y que versa sobre la realización de una actividad personal y subordinada por la cual el patrón deberá pagar un salario, además de cumplir con todas las demás obligaciones que le imponga la Ley.

5) CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

El contrato de prestación de servicios profesionales se encuentra regulado en el Código Civil para el Distrito Federal (CCDF) como una especie del género mandato. La norma que específicamente nos remite a la Institución que ahora pretendemos abordar es el artículo 2547 del ordenamiento en cita y que a la letra dice:

“Artículo 2547. El Contrato de mandato se reputa perfecto por la aceptación del mandatario.

El mandato que implica el ejercicio de una profesión se presume aceptado cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el solo hecho de que lo rehúsen dentro de los tres días siguientes”.

El Código no define a este contrato, pero tratándose de un mandato le es aplicable la definición de este:

Artículo 2546. El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante actos jurídicos que este le encarga.

Ahora podemos adecuar la definición del mandato al contrato de prestación de servicios profesionales diciendo que es la convención que celebra un profesional que ofrece sus servicios al público (mandatario) y un solicitante de dichos servicios (mandante) con la finalidad de realizar un negocio jurídico.

La figura del contrato de prestación de servicios profesionales tiene un peculiar interés para el Derecho del Trabajo, habida cuenta de que es utilizada con gran frecuencia como artilugio para burlar los derechos de los trabajadores con dolo y mala fe valiéndose de la ignorancia o del estado de necesidad en que se encuentra el trabajador. Esta práctica viciosa se ha generalizado y convertido en el pan nuestro de cada día lo mismo en el sector público que en la iniciativa privada.

Las singularidades del contrato que ahora nos ocupa auspician la violación de los derechos laborales del prestador del servicio cuando el patrono se sirve de esta institución para mimetizar las relaciones de trabajo.

Las principales consecuencias de la disimulación del nexo obrero-patronal son:

Imposición de jornadas extraordinarias sin el pago correspondiente;

Depreciación del valor real del trabajo;
Anulación del derecho de sindicación;
Prestación de servicios en condiciones insalubres y hasta peligrosas;
Exclusión del prestador del servicio del derecho a participar en el reparto de las utilidades de la empresa;
Incertidumbre para el trabajador por lo que atañe a las prestaciones de seguridad social a las que tiene derecho y que sin embargo no disfruta porque el empleador es omiso en darlo de alta ante el IMSS;
Inestabilidad en el empleo;
Supresión de derechos laborales tales como el aguinaldo, el derecho de disfrutar de vacaciones, el derecho de antigüedad y el derecho de estar protegido por riesgos profesionales, entre otros.

Aunque el contrato de prestación de servicios profesionales es típicamente civil, este hecho no puede servir a ningún patrón para argumentar que no existe el vínculo de trabajo. Siempre que la prestación de servicios se haga de forma personal y subordinada existirá un nexo obrero-patronal sin que tenga la menor trascendencia jurídica si a este nexo el patrono le quiso bautizar como "contrato de prestación de servicios profesionales". Existe el nexo en comento siempre que se colmen los presupuestos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y se actualice, consiguientemente, la hipótesis normativa del artículo 8º del ordenamiento en cita.

El trabajo dependiente se encuentra regulado por las normas de Derecho Social que son el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles protegiendo a la comunidad obrera con tendencia reivindicatoria.

Los patronos han adoptado la figura del contrato de prestación de servicios profesionales para eludir responsabilidades derivadas del nexo obrero-paronal. A este respecto nos ilustra José Dávalos: "Los empleadores han encontrado otra forma de explotar los servicios del hombre (Sic): incorporándolos por medio de contratos de servicios profesionales o por honorarios, cuando en realidad se trata de verdaderos vínculos de trabajo"²⁹. En este tipo de situaciones el empleador abroga "ipso facto" al Derecho laboral, ya que incorpora al trabajador al régimen de las obligaciones civiles y mercantiles, es decir, lo interna en la jungla de la normatividad iusprivatista, la que resulta al trabajador abiertamente impropia y notoriamente desventajosa³⁰.

La existencia de un título profesional no es óbice para que se suscite una relación de trabajo, siempre que los servicios sean prestados de forma directa y bajo la dependencia de otro. La cédula profesional denota que el trabajador tiene conocimientos o preparación en alguna ciencia o arte, no siendo fundamental para que preste sus servicios en calidad de trabajador dependiente y se generen por ende, las consecuencias de Derecho a que haya lugar de conformidad con las leyes específicas aplicables al caso.

El otorgamiento del título profesional es un indicio claro de la preparación del trabajador para desempeñarse en puestos clave dentro de la empresa, bien sea como trabajador común o como un trabajador de confianza, circunstancia, esta última, que ha llevado a los patronos a argumentar que las relaciones laborales son contratos de índole civil o mercantil cuando acuden a juicio ante las juntas, tal como sucedió en el amparo que sentó una ejecutoria y que fue promovido por Trinidad Jiménez Llanos en 1950 y que a la letra dice:

²⁹DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición Porrúa. México 1991. p. 184.

³⁰Idém.

"PRESTACIONES DE SERVICIOS. (FUNCIONES DE DIRECCION Y SUBORDINACION).

La circunstancia de que un empleado hubiera sido subgerente de determinada empresa y desempeñara funciones de dirección, no implica necesariamente que sus relaciones con el gerente de la empresa quejosa no fueran de carácter laboral sino mercantil o de otro género, pues en esa clase de actividades pueden satisfacerse los elementos que constituyen el contrato de trabajo, conforme el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, la prestación de un servicios personal a otro bajo la dirección y dependencia de este y a cambio de una retribución".

Semanario Judicial de la Federación, CUARTA SALA, QUINTA EPOCA, T. CX, p. 564

PRECEDENTE:

Amparo Directo en materia de trabajo 2493/50. J. Trinidad Jiménez Llanos. 18 de Octubre de 1951. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Arturo Martínez Adame.

De lo expuesto se desprende que siempre que se desempeñe el trabajo de forma personal y subordinada se surtirán las consecuencias laborales que prevee la Ley de la materia.

6) SINDICATO

El Sindicato es una unidad jurídica integrada por una agrupación de patrones o de trabajadores cuya finalidad es el estudiar, mejorar y defender los intereses profesionales de todos y cada uno de sus agremiados.

Al sindicato también se le conoce como asociación profesional, término infortunado a nuestro parecer, ya que si bien es cierto que los sindicatos son asociaciones, no todas las asociaciones profesionales son sindicatos. Tal es el caso de una barra de abogados, de un colegio de notarios, de las cámaras de comercio e industria o de los círculos de escritores. No obstante citaremos el término en la razón en que algunos tratadistas lo invocan para referirse al sindicato.

Juan D. Pozzo define a las asociaciones profesionales como "...aquellas agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización permanente y obran como personas de Derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejora de las condiciones de vida y especialmente de trabajo de sus miembros"³¹.

En la voz de Guillermo Cabanellas el sindicato es: "... toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales"³².

La Ley Federal del Trabajo define al Sindicato en el artículo 356 que a la letra dice:

Artículo 356 Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

³¹ Ibidem. p. 23.

³² CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II., vol. 2, Tercer edición Heliastra. Argentina 1988. p. 161.

De la lectura de este precepto se deduce que el sindicato:

- a) Es una agrupación de trabajadores o de empleadores;
- b) Se conforma para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.
- c) Se constituye con el carácter de permanente, y
- d) Su actuar como organización profesional es lícita y legítima, como se desprende de una lectura sistemática de la Ley Federal del Trabajo a este respecto.

El sindicato es una de las 3 piedras angulares que conforman al Derecho Colectivo del Trabajo junto con las Instituciones del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Huelga. Por lo mismo es necesario hacer una referencia a estas dos últimas figuras en la inteligencia de que existe una relación íntima entre ellas.

El contrato colectivo de trabajo se encuentra regulado en los artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Para Miguel Borrel Navarro el contrato colectivo de trabajo "...es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"³³.

³³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho mexicano del Trabajo. Segunda edición Sista. México, 1992. p. 429.

Los contratos colectivos de trabajo son instrumentos que propenden a establecer un equilibrio entre los factores de la producción: Capital y Trabajo.

En síntesis: "La convención colectiva de trabajo es la manifestación más cabal de la aspiración de los trabajadores y de sus organizaciones de influir directamente en la configuración de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo es el resultado natural de la evolución que conduce del Derecho Individual del trabajo al Derecho Colectivo Laboral"³⁴.

Siendo los contratos colectivos acuerdos entre patrones y trabajadores pueden surgir de forma espontánea o bien mediante una presión legítima ejercida por las organizaciones sindicales pese y aún en contra de la voluntad del patrono. El medio de presión legítimo con que cuentan los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes es la Huelga.

"La huelga es la expresión más bella de la violencia"³⁵.

En el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo se define a la huelga como: ...la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

En lo que concierne a la redacción del artículo antes citado, cabe resaltar el gran desatino en que incurre el legislador al sustentar que la suspensión de labores se lleva a cabo por parte de una coalición de trabajadores, cuando realmente el ejercicio de este derecho les compete a los sindicatos, que son

³⁴ POZZO, Juan de. citado por . Ibidem, p. 147.

³⁵ GEORGE SOREL, citado por Ibidem pág. 363.

entes jurídicos, toda vez que "...la coalición equivale a una universalidad humana, de hecho, un autentico sujeto colectivo al que...esta reservado el derecho limitado de Huelga"³⁶.

7) INDUSTRIA FARMACEUTICA

La industria farmacéutica es uno de los múltiples escenarios en los que se vivifican las relaciones obrero-patronales en México, por ello en el presente apartado nos abocaremos a definirla y a estudiarla.

Todas las actividades que se ejecutan en la industria farmacéutica están reguladas por disposiciones de tipo civil, mercantil, administrativo y laboral. Esta nomenclatura jurídica, amplia y disipada a la vez nos da una idea de la complejidad y de la heterogeneidad con que se encuentran impresas las actividades desarrolladas en este ramo de la producción.

El constituyente del 17 reconoció la importancia estratégica que revisten los renglones de las industrias química y química-farmacéutica en sus relaciones obrero patronales, haciendo estos renglones de la jurisdicción de la autoridad federal de trabajo, tal como se contempla en el artículo 123 apartado A fracción XXXI, inciso a, numeral 13. En el mismo tenor encontramos el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo que en su fracción I, inciso 13 reproduce el texto y sentido de la norma constitucional de manera integra. No obstante, en ninguno de los preceptos en cita se precisa que es lo que debemos entender por "industria farmacéutica", es decir, que actividades la caracterizan. En el Reglamento de la Ley del Seguro Social para determinar el grado de Riesgo de las empresas no encontramos una definición de industria

³⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo II. Novena edición Porrúa, México, 1992. p. 495.

farmacéutica, sino que simple y llanamente nos encontramos con una alusión que nos refiere que es aquella que elabora medicamentos y productos para la salud.

Aún persiste el problema de definir a la industria farmacéutica, labor que en realidad no resulta sencilla pues cualquier definición que se pudiera vertir correría el inminente peligro de ser rebasada por la realidad y volverse, por lo tanto, completamente obsoleta.

La carencia de una definición de industria farmacéutica, genera problemas para los trabajadores, los patronos y aún para las autoridades de trabajo. Esta carencia ha sido recientemente cubierta, aunque parcialmente, por la Cuarta Sala del Máximo Tribunal del País con motivo de un conflicto de competencias que se suscito en tres juicios laborales promovidos en contra de un laboratorio de análisis clínicos y que arrojó la ejecutoria cuyo texto transcribimos de manera íntegra a continuación.

"COMPETENCIA LOCAL. A ELLA CORRESPONDEN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO PROMOVIDOS CONTRA LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS".

La controversia que se suscite entre un laboratorio de análisis clínicos y sus trabajadores no es de competencia federal, en términos de lo dispuesto en el artículo 527, fracción Y, inciso 13, de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la industria química (incluyendo la química farmacéutica y de medicamentos), ya que por ella debe entenderse la organización de operaciones dirigidas a la elaboración de productos, sustancias y compuestos orgánicos e inorgánicos obtenidos a partir de la transformación de ciertas materias primas vegetales, minerales o animales; por tanto, dentro de

tales operaciones no quedan comprendidas las actividades de un laboratorio de análisis clínicos, en el que, si bien se emplean productos químicos y se realizan proceso de esta índole, no se orientan a la obtención, sino que sólo se sirven de ellos como medios para alcanzar un objetivo distinto. Además debe considerarse que la jurisdicción federal se surte, por regla general, cuando la empresa de que se trate tenga por objeto directo e inmediato las operaciones inherentes y propias de cada rama industrial y no cuando simplemente utilice los productos, resultados de aquellas, para transformarlos o comercializarlos”.

Semanario Judicial de la Federación; 8ª Epoca, Cuarta Sala, T.VI., primera parte, p.218

PRECEDENTES:

Competencia 57/90. Junta Especial Número Diecinueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de Guadalupe, Nuevo León, y Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 6 de Agosto de 1990. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Emiliano Hernández Salazar.

Competencia 60/90. Junta Especial Número Diecinueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León y Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje de Monterrey, Nuevo León. 4 de Mayo de 1990. Cinco votos. Ponente: Juan Días Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortíz.

Competencia 69/90. Junta Especial Número Diecinueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de

Guadalupe, Nuevo León y Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje de esa entidad federativa. 7 de mayo de 1990, Cinco votos. Ponente Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortíz. Octava Epoca, Tomo V, Primera Parte, página 259 (2 asuntos).

Indiscutiblemente esta ejecutoria arroja algunas luces sobre la locución "industria farmacéutica". Sin embargo si consideramos la amplia gama de actividades que desarrolla esta rama industrial, caeremos en la cuenta de que la definición jurisdiccional es muy restringida porque simple y llanamente se concreta a sostener qué es la industria farmacéutica a partir de un esquema reducido de sus actividades sin comprenderlas a todas ni detenerse un momento a analizar pormenorizadamente su naturaleza. En realidad se define a la industria farmacéutica dentro del esquema de la industria químico-farmacéutica de conformidad con la parte conducente del texto constitucional.

Definir a la industria farmacéutica no es una labor fácil, ya que los constantes y vertiginosos avances de la ciencia y la dinámica del mercantilismo contemporáneo amplía las actividades de la empresa, por un lado, y cambian radicalmente los procedimientos de manufactura. Es actividad que circunscribe a un laboratorio en el esquema de industria farmacéutica la elaboración de productos en masa, como lo es la actividad de una farmacia que presta al público el servicio de preparación de fórmulas, aún cuando el procedimiento de producción sea muchísimo más rudimentario. Carices de este género imprimen al Derecho Laboral matices por más interesantes en lo concerniente al ramo de la producción que nos ocupa.

Por ahora nos concretamos a definir a la industria farmacéutica como aquella en la que se lleva a cabo un

conjunto de operaciones organizadas y sistematizadas que tiene por meta la investigación de métodos de producción de productos farmacéuticos y la generación de los mismos para que sean destinados a la preservación y restauración de la salud, no siendo estos productos exclusivamente químicos o biológicos.

8) COMPAÑÍA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS.

La complejidad funcional y estructural de la industria farmacéutica propicia que en torno a ella se configuren una serie de eslabones y redes operativas para que los productos elaborados en esta industria lleguen al público consumidor. Las compañías distribuidoras de productos farmacéuticos son un eslabón muy importante dentro de la cadena operativa en comento. A estas compañías también se les llega a designar, de manera impropia, con el nombre de "mayoristas". Su principal actividad consiste en hacer llegar hasta los centros de abastecimiento del público consumidor, tanto los productos fabricados en los laboratorios farmacéuticos como otras clases de productos que se comercian en estos centros. Para cumplir con este cometido las compañías distribuidoras de productos farmacéuticos cuentan con una infraestructura propia y con una organización de recursos materiales y humanos especializada y diversificada. Estas características del personal son perceptibles en las funciones empresariales de administración, mercadotecnia, compra-venta de mercancías, almacenamiento, contabilidad, mantenimiento de los instrumentos operativos o de trabajo y control de personal. En el entramado de esta organización operativa se suscitan relaciones de los órdenes civil, mercantil y laboral, siendo esta últimas las que importan para los efectos del presente estudio. El trabajo personal y subordinado prestado de una persona física a otra física o de Derecho colectivo, se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo que es

reglamentaria del artículo 123 Constitucional en su apartado A. Pero en la realidad la forma de conducirse de los empleadores ante sus trabajadores queda al margen de la protección mínima que establece la Ley de la Materia. Los fantasmas, o mejor dicho las terribles y cruentas realidades del subempleo y el desempleo hacen acto de presencia en esta clase de empresas y a lo que es más son una constante que día con día propende a desbordarse sobre el tejido social como un cáncer.

Por Compañía distribuidora de productos farmacéuticos se entiende la empresa que cuenta recursos materiales y humanos propios y una organización de éstos y que tiene por finalidad hacer llegar todos los productos que vende a los centros de abastecimiento del público consumidor para que este los adquiera y los use.

9) LABORATORIO FARMACOLOGICO:

Dentro del artículo 196 del Código Sanitario del 1º de marzo de 1955 se hacía mención del término que ahora nos ocupa.

“Artículo 196. Las negociaciones que se dediquen a la importación, comercio, fabricación, elaboración, almacenamiento y acondicionamiento de sustancias medicamentosas, se clasifican para los efectos de este Código en:

I. Laboratorio o fábrica de medicamentos y productos biológicos;...”

En nuestro país el desarrollo de la industria farmacéutica trajo consigo una expansión de la cobertura de las actividades desarrolladas por los laboratorios farmacológicos, es decir, la producción de fármacos ya no fue privativamente para el uso

humano sino que se extendió al uso veterinario. Esta realidad fué reconocida por el legislador en el Código Sanitario del 13 de marzo de 1973, en su artículo 261 y que dice a la letra en su parte conducente:

“Artículo 261. los establecimientos que se dedican al proceso de productos a que se refiere este capítulo o alguno o algunas de las operaciones que lo integran, incluyendo su importación o exportación, se clasifican para los efectos de este código en:

I. Laboratorio o fábrica de medicamentos;
(...)

IX. Fábrica, laboratorio, almacén o expendio de medicamentos de uso veterinario”.

Por su parte el Reglamento para Droguerías, Farmacias y Establecimientos similares de 28 de abril de 1942, establecía:

“Artículo 2º. Para los fines del presente reglamento los establecimientos mencionados en el artículo anterior se dividen en:
(...)

V. Laboratorio o fábrica de productos medicinales, de curación, higiénicos, de tocador, de belleza y perfumería, de colores y esencias para comestibles, bebidas y similares: que es el establecimiento destinado exclusivamente a la elaboración de uno o varios de esos productos...”.

El vocablo laboratorio farmacológico nos remite inmediatamente al establecimiento que se dedica a la elaboración de medicamentos. Por lo restringido de la voz se

ha implementado la locución "Laboratorio Farmacéutico" que designa al establecimiento que no sólo elabora sustancias medicamentosas, sino que también procesa otra clase de artículos que se sirven para conservar, y, en su caso, restaurar la salud. Actualmente el término segundo es el más empleado y apegado a la realidad. De aquí se deduce que los términos aludidos, aunque guardan cierta similitud, difieren entre sí. Por lo tanto vertiremos las definiciones de "laboratorio farmacológico", por un lado y de "laboratorio farmacéutico" por el otro.

El laboratorio farmacológico es el establecimiento que se dedica a la investigación, producción y comercialización de sustancias que sirven para la preservación de la salud o para su restablecimiento.

El término "laboratorio farmacológico" ha ido cayendo en desuso por los avances científicos y la diversificación de actividades que ha experimentado la industria farmacéutica en los últimos 30 años.

Por laboratorio farmacéutico se entiende a aquel establecimiento en el cual se investiga, se producen medicamentos y artículos que se relacionan, directa o indirectamente con la conservación y el reestablecimiento de la salud y se comercializan con los géneros que la empresa produce.

10) FARMACIA:

El lenguaje como el continente de ideas y conceptos que es, nunca es el mismo en el tiempo y en el espacio. Su contenido es variable de época a época y de lugar a lugar; siempre está cambiando de manera constante porque cuando no lo hace se pierde en el subconsciente de la colectividad.

Una muestra de la evolución lingüística lo tenemos en el vocablo "farmacia". Así en el antiguo Egipto se le conceptualizó como la habilidad de sanación que tenían los médicos, partiendo del conocimiento de las propiedades animales, vegetales y minerales de curación de las sustancias, así como también del dominio de las técnicas sanatorias. Siglos más tarde, durante la edad media, el término sirvió para designar al conocimiento de curandería que monopolizaban los alquimistas. Para entonces ya se había dado una dicotomía entre medicina y farmacia. En los siglos XVII, XVIII, XIX y XX la voz adquirió una doble connotación: por un lado se refería a la ciencia que enseña a conocer los cuerpos naturales y el modo de preparar las combinaciones y conservarlas para ser usadas como remedio o droga. Por otra parte, el vocablo se empleó para designar el local o establecimiento en el cual se preparaban los medicamentos, teniendo tal carácter en principio las boticas u oficinas y posteriormente, una vez que las boticas se consolidaron como laboratorios farmacológicos, en las farmacias la botica se tornó en un servicio alternativo al público.

Un renglón que no debemos excluir es el referente a los servicios públicos de salud que presta el estado en los niveles municipales, estatales y federales. Para que la prestación de estos servicios sea completa y oportuna se solicitan los servicios y apoyo de los eslabones que configuran la cadena farmacéutica lo mismo industrias y empresas. De esta suerte encontramos farmacias dentro del sector público que son unidades operativas que dentro del entramado burocrático y funcional de los centros de salud, clínicas, unidades de medicina familiar, hospitales, sanatorios e Instituciones análogas tiene como fin directo e inmediato abastecer de productos farmacéuticos a todo aquel que lo solicite, previa satisfacción de los requisitos institucionales estatuidos para tal efecto. Es pertinente no confundir este tipo de farmacias con las farmacias departamentales, como las que operan en las tiendas del Instituto de Servicios de Seguridad Social para

los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que estas últimas tienen un fin de lucro y prestan sus servicios a todo el público sin que deba cumplirse ningún requisito de tipo administrativo para tal fin.

Las farmacias son locales con giro mercantil en los que se prestan servicios al público que comprenden desde la venta de mercancías de diversa índole hasta la preparación de fórmulas medicamentosas conforme lo establecido por la prescripción del especialista o bien con sujeción a las prescripciones de la farmacopéa.

11) DROGUERIA.

Las droguerías son empresas en las que los laboratorios farmacéuticos, las farmacias, las boticas y otras industrias y empresas se abastecen de materias primas para su funcionamiento. También ocurren a los locales de las droguerías los centros de investigación científica y los centros educativos de los niveles medio, medio superior y superior.

Las Droguerías son completamente independientes de la industria farmacéutica. Esta separación la encontramos incluso en el propio texto del artículo 123 Constitucional, fracción XXXI; inciso a, numeral 13 del apartado "A". Las droguerías, por el tipo de actividades que desempeñan, caen de lleno dentro del rubro de la industria química siempre y cuando intervengan en la elaboración de las sustancias químicas que manejen. Son competentes para conocer de los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo las autoridades laborales del fuero federal.

El trabajo que se efectúa en las droguerías es de alto riesgo profesional por el manejo que se hace de sustancias químicas de características tóxicas y hasta letales.

Más allá del abastecimiento de químicos, no existe vínculo alguno entre las droguerías y las industrias y empresas del rubro farmacéutico. Por ello la droguería no será abordada más en lo que resta del presente estudio.

La droguería es el establecimiento que se dedica a la producción, almacenamiento, importación, exportación, distribución, expedición, abastecimiento y comercialización de sustancias químicas que tienen utilidad y aplicación en la industria, la ciencia, el arte y la docencia.

12) BOTICA.

La botica, rebotica u oficina es el antecedente mediato de los actuales laboratorios farmacéuticos y farmacias.

Las primeras boticas contaban con un mobiliario e instrumental rudimentarios con los que se elaboraban las prescripciones oficinales y magistrales, es decir, aquellas preparaciones que se hacían atendiendo a los conocimientos del boticario y aquellas que se hacen con apego a las especificaciones del médico. Pronto los medicamentos magistrales y oficinales han sido desplazados por las especialidades farmacéuticas, también nombradas medicinas de patente a partir de la revolución farmacéutica de los últimos tiempos.

Hasta el inicio de la Primera Guerra Europea el 90% de los medicamentos con mayor demanda eran los magistrales y los oficinales, mientras el 10% restante lo ocupaban las

especialidades farmacéuticas que se producían en los laboratorios químicos-farmacéuticos. La proporción del trabajo en la botica se invirtió debido a la evolución de la química farmacéutica, que tuvo un período dorado entre las dos guerras mundiales.

En los siglos XVI y XVII las boticas fueron conocidas con el nombre de apotecas, que eran los lugares destinados a guardar y vender medicamentos.

El vocablo botica fué empleado en España y tomado del galicismo "boutique", que significa bodega.

Actualmente la actividad del boticario, como el profesional de la botica, ha sido relegada a un segundo plano, dejando de ser una actividad primaria o fundamental dentro de las empresas farmacéuticas modernas y se ha convertido en un servicio alternativo al público consumidor.

Como el concepto de farmacia, el de botica ha tenido una connotación variable en el tiempo y en el espacio. Hoy por hoy, tiene una doble acepción como término: En primer término se le emplea para designar el local en el que se hacen preparaciones farmacéuticas se ofrece al público que requiere una preparación magistral u oficinal, que se hará siguiendo las prescripciones que establezca la farmacopéa para el caso de que se trate. La Farmacopéa es un texto editado por la Secretaria de Salud en el que se establecen los procedimientos sanitarios para la preparación de fórmulas y cuya observancia es obligatoria en toda la República.

Bajo el resplandor que emitía la edad dorada del porfiriato en México, existía una estela negativa dentro de la escala social y política de las grandes mayorías. La paz social Porfirista era ficticia. Los trabajadores laboraban en condiciones de insalubridad, inseguridad y explotación tales que su posición en la vida se asemejaba a la de un esclavo. La riqueza social estaba concentrada en unas cuantas manos. Las condiciones de vida del campesinado no eran mejores que las de los trabajadores urbanos. Existía una terrible represión física contra los opositores al sistema. La impunidad hacía que el sistema de justicia fuera como un camino de serpientes en el cual sólo es mordido quien anda descalzo. El costo era elevadísimo a nivel social. Todos estos factores conllevaron al estallamiento de una lucha armada que en el año de 1910, arrojó un saldo de casi 2 millones de vidas perdidas.

Del 17 al 21 de Septiembre de 1913 se celebró el Congreso Internacional de Farmacia, en la Haya, Schveningen. "Se trató, entre otras cosas, de las diversas regiones del mundo en las que se cultivaba la quina que en México fué objeto de grandes estudios y trabajos por parte del sabio Don Apolinario Nieto, quien defendió la idea de que convenía establecer las plantaciones de tan preciado vegetal. Los delegados de México apoyaron la tesis de que los profesionales de la farmacia debieran ser titulados en todos los casos, nunca empíricos"³⁹.

La Revolución Mexicana trajo como consecuencia una modificación estructural dentro del sistema jurídico nacional, dándose una transición del iusprivatismo tradicional y apergaminado al Derecho de contenido profundamente Social, concretado en los artículos 3º, 27 y 123 de la Constitución de 1917. A partir de este momento las relaciones entre empleadores y empleados, fueran de industria o de empresa,

³⁹ ALVAREZ AMEZQUITA, José, et. al. Op. cit. p. 39.

habrían de sujetarse a la normatividad social que se había dado así mismo el pueblo de México.

b) **Influencia de las dos guerras Mundiales en el desarrollo de la Industria Farmacéutica.**

Aún cuando México no participó en la Primera Guerra Mundial (1914-1918), se vió beneficiado por los avances realizados en la industria química. La investigación se centraba en la producción de armas químicas para ser empleadas en el combate, contra los ejércitos enemigos.

Por un lado nos llegaban las nuevas sustancias terapéuticas y por el otro la maquinaria e instrumentos necesarios para producirlos, dando un avance importante para la conformación de industrias farmacéuticas propias.

El primer laboratorio farmacéutico que se estableció en México fué la Compañía Medicinal La Campana, en 1917.

El periodo de entreguerras fué una época dorada para el desarrollo de la industria químico-farmacéutica en el mundo. El descubrimiento de sustancias útiles a la industria y a la ciencia proliferó vertiginosamente.

Para 1925 ya funcionaban en México alrededor de 20 laboratorios que se dedicaban en gran parte a la obtención de agua destilada y al acondicionamiento de productos importados de los países más desarrollados en este aspecto: E.U.A., Suiza, Alemania e Inglaterra.

La crisis financiera de 1929 frenó el desarrollo de la industria farmacéutica en Europa y Estados Unidos, sin tener repercusiones considerables en nuestro país, ya que en él se recurría a las prescripciones oficinales y magistrales y no tanto a las especialidades farmacológicas que se producían en los laboratorios. Los médicos de entonces estaban formados en la antigua escuela francesa y su método de diagnóstico era un verdadero arte.

Al estallar la Segunda Guerra Mundial las prácticas médicas, y con ellas las farmacéuticas cambiaron radicalmente, iniciándose una revolución farmacéutica. La prescripción magistral fué sustituida por el vademecum (prontuario médico).

Hasta antes de la década de los 40 la tradición médica era clínica. Los médicos investigaban las enfermedades del paciente como si fueran detectives. Después de una historia clínica exhaustiva, descubrían pistas con manos, nariz, ojos y oídos. Mediante la palpación y la percusión, los médicos podían diagnosticar neumonías, cáncer y afecciones cardíacas. Manejaban un rango de 20 fármacos en combinaciones diferentes. La prescripción de recetas precisas era un arte en el que se hacía constante énfasis en la escuela.

La medicina experimentó un cambio significativo en los años 40, cuando se hizo su orientación menos clínica y se tornó más individualista y biologicista.

La conflagración fué un catalizador en el desarrollo de la industria farmacéutica en México.

Ante la escasez de productos que provocó la guerra, un grupo de visionarios mexicanos trató de superar las reducidas capacidades de las reboticas, dando lugar a la fundación de laboratorios como Ifusa, MyN, Hipodérmico Nacional, Unión Médica, Manuell, Ofimex, Italmex, Dr. Zapata, Senosian, entre otros.

“Cuatro sucesos transformaron las técnicas terapéuticas y de diagnóstico en México”.

Primero.- Cuando Francia fué invadida por Alemania Nazi en 1940, los estudiantes de medicina mexicanos ya no pudieron conseguir libros de texto franceses. Acudieron entonces a los libros de texto estadounidenses y tuvieron que aprender inglés.

Segundo.- Los médicos estadounidenses estaban comprometidos en la guerra y dejaron un vacío de personal médico en los hospitales de Estados Unidos (...), cientos de médicos mexicanos, prácticamente una generación, recibieron capacitación avanzada en dichos hospitales entre 1943 y 1946.

Tercero.- En 1944 se introdujo en México la penicilina, lo que redujo la necesidad de conocimientos de farmacopéa.

Cuarto.- En 1943 se fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como la primera institución médica de el Estado⁴⁰.

La profesión empezó a guiarse por las prácticas médicas de E.U.A. y rompió sus lazos con la escuela francesa.

⁴⁰ CLEAVES, Peter S. Op. cit. p p. 90-91

Los importantes descubrimientos realizados en la industria farmacéutica a nivel mundial durante este periodo, posibilitaron el establecimiento de laboratorios farmacológicos en México. Los más importantes son:

Compañía Medicinal La Campana, establecida en 1917; Laboratorios Senosian en 1928; Sydney Ross & Co., en 1929; Johnson & Johnson de México, en 1931; Productos farmacéuticos Mexicanos (Chinoin), en 1932; Grupo Roussel; en 1934, Abbott Laboratories de México; Casa Bayer, en 1937; Laboratorio Carnot-Productos Científicos, en 1941; Parks Davis y Cía. de México y Laboratorios Farmacéuticos Lakeside, en 1944; Ciba-Geigy de México, Wyet-Vales y Syintex, en 1944; Sandoz de México y Laboratorios Grossman, en 1947; Productos Roche, en 1948; Laboratorios Scheramex, en 1940; Laboratorios Pfizer, en 1951; Laboratorio Promeco, en 1954; Laboratorios Upjhon, en 1955; Laboratorios Lepetit de México, Laboratorio Searle de México, Organón Mexicana, Laboratorio Marck de México, y Laboratorio Marck Sharp & Dome, en 1955; Química Hoesch de México, Laboratorios Richardson-Merrel, Laboratorios Sanfer y Mead Johnson de México, en 1957; Cyanamid de México, y Ayerst-Ici Laboratorios Asociados, en 1958; Bristol de México en 1959; A. H. Robins, en 1960; Rodhin Mexicana, en 1961; Glaxo de México, en 1964; y Boheringuer Igelheim de México, en 1976.

c) Los Capitales Transnacionales en la Industria Farmacéutica.

La colindancia de México con la frontera sur de Estados Unidos, la basta gama de recursos materiales que se encuentran en nuestro subsuelo, la alta calidad científica de nuestros investigadores en ciencias biomédicas y lo barato que resulta la mano de obra de los trabajadores mexicanos,

han sido factores que auspiciaron la integración de empleos farmacéuticos en todo el territorio nacional. El gran atractivo que los laboratorios farmacéuticos encuentran, bajo este tipo de circunstancias, es que el costo de los medicamentos se reduce considerablemente, en comparación con los costos de producción de los países originarios de estas empresas. Según la información que nos fué proporcionada por la Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica, México ocupa actualmente el 11° lugar en costos de productos farmacéuticos.

La presencia de capitales trasnacionales en la industria farmacéutica reporta ventajas como lo son el otorgar empleo a muchas personas pero, por otro lado, inhiben y anulan el desarrollo de este ramo industrial por parte de los capitales nacionales.

Los capitales transnacionales son generadores de rezago social y de dependencia económica con el exterior. En el ámbito laboral esto es visible en la forma en que constantemente los patronos violentan los derechos de los trabajadores y la suavidad con que actúan las autoridades de trabajo cuando se enteran de tales hechos. En la industria farmacéutica la clase trabajadora es golpeada con, sin y contra la Ley.

Los laboratorios transnacionales gustan del territorio nacional para establecer sus locales por las siguientes causas:

1. La localización geográfica de México les permite acceder a los mercados centro y sudamericano, asiático y europeo;

2. La gran diversidad de materias primas con que cuenta el país y lo costos risibles de estas se traducen en una plusvalía bastante considerable sobre la inversión del capital inicial;
3. La devaluación del peso mexicano frente a otras divisas abarata los costos de producción y aumenta las ganancias, tanto en el mercado interno como en el externo;
4. La fuerza de trabajo es de las más baratas de América Latina. Mientras en Estados Unidos un trabajador farmacéutico devenga \$12.90 dólares en una jornada laboral de 8 horas;
5. La preparación en los niveles medio superior y superior, son de primer nivel, por lo que son muchos los profesionistas que potencialmente pueden engrandecer a la industria farmacéutica aunque existe una terrible apatía por parte de las autoridades gubernamentales para incentivar a estas personas, situación que se traduce en fuga de cerebros.

Una idea de la dependencia que existe del país, nos la aporta el dato de que del 100% de los productos elaborados en los laboratorios farmacológicos, el 63% de las sustancias requeridas para su obtención procede del extranjero mientras el 37% restante se produce en el país.

Las industrias farmacéuticas transnacionales constituyen el 90% del total en el país. Los grandes laboratorios monopolizan los fármacos más importantes para la preservación o restauración de la salud.

La industria farmacéutica ocupa un promedio de 104,878 personas actualmente.

Las capitales transnacionales han sido determinantes para el desarrollo de la industria farmacéutica en el país. También, dicho en honor de la verdad, constituyen un arma de dos filos. De la misma manera que permiten que la población en general adquiera los fármacos a precios accesibles, encarece los costos y los precios de los productos generados en los laboratorios nacionales.

El poderío económico de los capitales transnacionales en la industria farmacéutica minimiza cualquier clase de asociación que pretende tomarse por salvaguardar los intereses de los trabajadores. En la actualidad el trabajador farmacéutico, como el de otros rubros, se encuentra en una situación de abandono y desprotección. Mientras el capital defiende, aún en contra del trabajador, el gobierno adopta medidas adversas a la clase asalariada, y los sindicatos lejos de ver por los intereses de sus agremiados, sólo busca el beneficio personal de los delegados y los dirigentes. Nos referimos aquí a esas agrupaciones que se aglutinan en torno a la Confederación de Trabajadores de México y a la Confederación Revolucionaria Obrero Campesina y que se apodan a sí mismos "sindicatos" pero que en realidad son órganos corporativos de control obrero y que históricamente han jugado un papel muy negativo en contra de los trabajadores, menoscabando en los últimos 18 años sus derechos laborales.

d) La Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica.

Una de las funciones elementales de las cámaras de industria y comercio, consisten en defender los intereses empresariales de sus afiliados. La industria farmacéutica no es la excepción a la regla, los laboratorios farmacéuticos que la integran se agrupan básicamente en la Cámara Nacional de la Industria

de la Transformación (CANACINTRA) y en la Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica (CANIFARMA), siendo esta última la más representativa e importante del ramo. Su importancia radica precisamente en su especialización.

La CANIFARMA agrupa en su seno el 71% de la industria farmacéutica que opera actualmente en el país mientras que el 29% restante está agrupado en la CANACINTRA, o bien no pertenece a cámara alguna.

La CANIFARMA es la cámara más importante dentro de su ramo industrial. Sus principales funciones son

1. Como representante de los intereses empresariales de sus afiliados, realizar todo tipo de gestorías que le son requeridas por estos;
2. Funge como órgano consultor del Estado para conocer y satisfacer las necesidades de la industria farmacéutica, a nivel nacional;
3. Juega el papel de árbitro cuando se suscitan conflictos entre sus agremiados, siempre y cuando haya aceptación de las partes de ella función conciliadora y arbitral de ella cámara,
4. Desempeña la sindicatura en caso de quiebra de algunos de sus agremiados;
5. Propicia el intercambio de insumos y de tecnología entre los pequeños, medianos y grandes laboratorios farmacéuticos, beneficiando a los que se encuentran dentro las dos primeras categorías;

6. Imparte cursos de capacitación y adiestramiento para el personal que presta sus servicios en los laboratorios, por medio del Instituto de Capacitación de la Industria Farmacéutica y Química Farmacéutica (IMECAQUIF).

La cámara no tiene ingerencia alguna, por lo que atañe a la organización interna de las empresas que se encuentran afiliadas a ella, y no participa directa o indirectamente cuando al interior de los laboratorios surgen conflictos de trabajo. La CANIFARMA no es un sindicato patronal.

No todos los laboratorios farmacéuticos que operan en el país está afiliados a alguna de las cámaras existentes. Esto obedece a que la afiliación es un derecho que puede o no ejercitarse, conforme lo dispone el artículo 9º de la Constitución.

En general las cámaras de comercio o industria que existen en México, no han sido formadas del acto espontáneo de la voluntad de los sujetos que en un momento dado tuvieran el interés de conformar tales organismos. Se han formado a la sombra de la ley de las Cámaras de comercio y de la Industria de 1943, que fue expedida por Manuel Avila Camacho y fue publicada en el Diario oficial de la Federación del 2 de Febrero del mismo año. Las obligaciones que se derivan de este ordenamiento para quienes se ubiquen en los supuestos normativos del mismo, implican inconvenientes que bajo la forma de actos de molestia provocan conflictos de índole jurídico. Estas controversias han trascendido hasta el máximo Tribunal de el país, que contra la aplicación de la Ley en comento, emitió la Tesis del Pleno, cuyo texto transcribimos a continuación:

TESIS 28/95 PLENO

"CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACION OBLIGATORIA, EL ARTICULO 5° DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACION ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 9° CONSTITUCIONAL.- La libertad de asociación consagrada por el artículo 9° constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídicas colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5° de la Ley de Cámaras de Comercio de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de Enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9° de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1°.- Derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2°. Derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; 3° derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco. Podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5° de la Ley de Cámaras de Comercio y de la Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9° Constitucional".

PRECEDENTES:

Amparo en Revisión 2069/91.- Manuel García Martínez-30 de junio de 1992- Mayoría de quince votos-Ponente: Victoria Adalo Green.-Secretario:Sergio Pallares y Lara.

Amparo en revisión 36/92.-María Gloria Vázquez Tinoco.-8 de Septiembre de 1992.-Mayoría de 16 votos.-Ponente: Mariano Azuela Güitron.-Encargado del engrose:Anastacio González Martínez.-Secretaria:María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo en revisión 2105/91-Dagoberto Nájera Cortés.-20 de Abril de 1993.-María de 15 votos.-Ponente:Samuel Alba Leyba.-Secretaria:martha Leonor Bautista de la Luz.

Amparo en revisión 338/94.-Angel Balderas Sánchez.-8 de Agosto de 1005.-Mayoría de 8 votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretario: Raúl Alberto Pérez Castillo.

Amparo en revisión1556/94.-B. y B. Iluminación, S.A. de C.V.- 8 de Agosto de 1995.-Mayoría de 8 votos.-Ponente Marinao Azuela Büttrón.-Secretaria: María Estela Ferrer mac Gregor Poisot.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el cinco de octubre en curso, por unanimidad de once votos de los Ministros: Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitron, Juventino Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María

Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza: aprobó con el número 28/1995 (9º) la tesis de jurisprudencia que antecede y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla-México, Distrito Federal a cinco e octubre de mil novecientos noventa y cinco.

e) Ramas de la Industria Farmacéutica.

Una primera inferencia podría conducirnos a considerar a la industria farmacéutica como aquella que se dedica a la producción y comercialización de medicamentos y sustancias análogas. Esta lectura es correcta de conformidad con lo que determina el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XXXI, inciso a, numeral 13. Sin embargo la actividad farmacéutica industrial, en la actualidad no está restringida a las solas actividades antes mencionadas. Sus actividades son complejas y diversificadas por los múltiples y vertiginosos avances de las ciencias. Una laguna que subsiste en la interpretación de industria química farmacéutica, es la relativa a la producción de sustancias medicamentosas por parte de las boticas y de las farmacias que prestan este servicio, pues igual producen las sustancias en comento como las producen los laboratorios, pese a que en el primer caso se usen métodos e instrumentos rudimentarios y en el segundo estemos hablando de un proceso sofisticado y apoyado en una infraestructura tecnológica muy avanzada.

La complejidad y diversificación que caracterizan a las actividades industriales farmacéuticas, guardan una estrecha relación con los avances de la ciencia y la subsecuente extensión de las alternativas terapéuticas para la salud.

La industria farmacéutica opera en ramas que se dedican, cada una dentro de su especialidad, a la producción de fármacos o sustancias medicamentosas, materiales de

curación, productos antisépticos y auxiliares de la salud y productos odontológicos especializados.

Las ramas en que funciona la industria farmacéutica pueden ser totalmente autónomas o bien, guardar una interrelación dentro del esquema organizativo empresarial, en cuyo caso las ramas reciben el nombre divisiones.

La importancia jurídica de la organización farmacéutica industrial radica en que al diferenciar los productos obtenidos en el proceso de manufacturación, atendiendo a las características de éstos, podemos determinar la jurisdicción laboral que se surtirá en cada caso concreto, es decir, sabremos si cae dentro del ámbito de las autoridades de trabajo federales o la locales toda controversia o asunto que se relacione con los vínculos obrero-patronales.

CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA.

1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La constitución de 1917 tuvo el mérito, invaluable e incomparable de establecer dentro de su articulado normas protectoras y reivindicadoras de las clases social y económicamente débiles. Estos la ubicó como la Primera Constitución Política Social del Mundo.

El artículo 123 constitucional es una expresión del anhelo de la clase trabajadora por alcanzar la justicia social, misma que "...entraña un concepto y una situación que consiste en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo"⁴¹.

El artículo 123 es el centro de gravedad en torno al cual gira el Derecho Mexicano del Trabajo.

En nuestro país el Derecho Laboral se cristaliza en tres órdenes normativos: El primero de ellos es el de la Ley Federal del Trabajo, que es la norma reglamentaria del artículo 123, en su apartado "A", el de la Ley Federal de los Trabajadores al servicios del Estado, que es reglamentaria del artículo 123 Constitucional en su apartado "B" y, "En el ámbito local, las relaciones laborales entre los gobiernos de los Estados y de los municipios con sus trabajadores se

⁴¹ BURGOA, Ignacio. Las garantías individuales, Vigésimocuarta edición Porrúa. México. 1992. p. 49

regulan por las leyes del servicio civil expedidas por los congresos locales. Esta última hipótesis encuentra su fundamentación en los artículos 115 fracción VIII, segundo párrafo, 116 fracción V y 124 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las leyes del servicio civil no deben por ningún motivo, contravenir lo dispuesto en el artículo 123 como prerrogativas mínimas del trabajador.

Los trabajadores del país están tutelados constitucionalmente por el artículo 123, según se infiere de la lectura del mismo precepto el trabajo puede ser industrial o empresarial, distinguiéndose uno del otro por la naturaleza de las actividades a las que se dedica el establecimiento de que se trate. En lo que atañe al trabajo farmacéutico en general este criterio clasificador de la Carta magna vigente está presente. El constituyente comprende por industria farmacéutica a la que en sus actividades propenda o se sirva de químicos o se dedique a la producción de medicamentos, pero como ya vimos, las actividades de esta industria van mucho más allá de lo que el texto constitucional comprende en su texto y, así mismo, pierde de vista la preparación de medicamentos en boticas o farmacias que den este servicio al público. Debemos deducir que los productos generados en la industria farmacéutica que son diversos a los fármacos y los químicos farmacéuticos, por no encuadrar en el supuesto normativo constitucional debemos considerarlos como resultado de actividades empresariales para los efectos jurídicos que al caso sean procedentes. Las actividades realizadas en las farmacias, independientemente de que cuenten o no con el servicio de botica, son netamente empresariales. Es relevante la clasificación constitucional para poder determinar como se surte la jurisdicción de trabajo, es decir, a que autoridad compete el conocimiento de determinados asuntos que derivan de la existencia de nexos obrero-patronales dentro del ámbito local a federal. Pero el problema se complica para el intérprete de la norma cuando un laboratorio se dedica a la producción de fármacos y de productos que no lo son...en este

caso concreto, bajo qué parámetro va a determinar el intérprete la jurisdicción de trabajo que se surte. Si se adopta el esquema de la actividad realizada por cada tipo de trabajador, en un principio se salda el problema pero, ¿qué tal si el trabajador realiza actividades que caigan de lleno en la actividad industria y, concomitantemente, realiza labores que encuadren en el rubro empresarial?. Por otra parte si adoptamos el criterio de que lo accesorio sigue la suerte de los principal, lejos de solucionar el problema, se crea una complicación monumental pues ¿quién, cómo y por qué nos va a decir que es lo principal y qué es lo accesorio?. Este vacío jurídico que impera en el texto del artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a, numeral 13, no es culpa del constituyente, pues, ¿Cómo iba a imaginar si quiera todos los avances de las ciencias médicas y sus repercusiones en la actividad industrial farmacéutica?.

Actualmente el trabajo farmacéutico de tipo industrial que se ejecuta en México, está regulado por el artículo 123 Constitucional y por su Ley reglamentaria. Igual sucede con las farmacias que prestan sus servicios al público y están constituídas como empresas con fines lucrativos.

Dentro del sector Público no se realizan actividades farmacéuticas industriales. No obstante si existen farmacias que, en función de estructuras orgánicas o en funciones empresariales operan dentro de este sector y sus relaciones laborales se rigen por el artículo 123 Constitucional, en su Aparado B y por su Ley reglamentaria cuando no se surte desde luego, la jurisdicción excluyente.

Desde que los productos farmacéuticos son manufacturados hasta que son puestos a la disposición del público consumidor, existe un extenso y complejo conjunto de actividades, industriales y empresariales que eslabonan toda una cadena.

Para que cada eslabón de la cadena sea funcional se requiere de los servicios de personal especializado, y es aquí donde se involucra al Derecho del Trabajo.

La jurisdicción federal también se surte cuando con motivo de los nexos patrón-trabajador, se tengan que aplicar disposiciones de trabajo en los asuntos referentes a: controversias que atañan a dos o más Estados, convenciones colectivas cuya obligatoriedad haya sido declarada en más de una entidad federativa, obligaciones de los patronos en materia educativa, conforme lo disponga la ley y obligaciones de los empleadores en lo relativo a capacitación y adiestramiento de los trabajadores así como también en lo que se refiere a medidas de seguridad e higiene en los centro de trabajo. Esto encuentra su fundamento en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI; inciso B, numeral 3, segundo párrafo.

El artículo 123 es un catálogo de prerrogativas mínimas de los trabajadores que puede ser superado por la ley, las convenciones colectivas de trabajo, el contrato de trabajo y por los tratados internacionales. El hecho de que cualquiera de los instrumentos que acabamos de enlistar mejore las condiciones de trabajo por encima del artículo 123, no implica de manera alguna que se esté contraviniendo el principio de supremacía constitucional del artículo 133 Constitucional.

2) Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado A" y regula todas las relaciones de trabajo.

El hecho de que una persona preste sus servicios personales y subordinados a otra es más que suficiente para que esta relación se rija por la Ley Federal del Trabajo. La industria farmacéutica no es la excepción como tampoco lo son las empresas del mismo renglón.

El Derecho Mexicano del Trabajo está orientado a la consecución de un equilibrio entre los factores de la producción: Capital y Trabajo.

Para alcanzar este fin el legislador estableció un sistema de normas sustantivas y adjetivas aplicables a todas las situaciones en donde se suscite un conflicto obrero-patronal. Este conjunto de normas son el contenido de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajo farmacéutico, industrial o empresarial, recibe un tratamiento genérico dentro de la Ley Federal del Trabajo. La regulación del trabajo farmacéutico se surte en las esferas del Derecho Individual y del Derecho Colectivo del Trabajo. La primera esfera importa todas aquellas normas que rigen el contrato o la relación de trabajo en el ámbito individual o personal de las partes involucradas, como son los deberes y derechos contractuales entre empleado y empleador y demás derechos derivados de todas aquellas fuentes de derechos laborales, sin contar las convenciones colectivas de Trabajo. La esfera del Derecho colectivo del Trabajo implica a los patronos, los sindicatos, a los trabajadores agrupados en sindicatos o coaliciones, a las convenciones colectivas de trabajo y al ejercicio de los derechos de huelga y paro para defender sus intereses profesionales como trabajadores y patronos respectivamente.

Todos los trabajadores de la industria farmacéutica se acogen a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el gobierno no participa directamente en esta rama industrial.

El código laboral regula un conjunto de situaciones que se actualizan constantemente en el trabajo farmacéutico, empresarial e industrial, tales como protección laboral a los menores y a las mujeres, sistema de prevención de riesgo y accidentes de trabajo, duración de las jornadas laborales, participación de las utilidades generadas en las empresas, normas protectoras del salario, derecho a disfrutar vacaciones pagadas, derecho de asociación sindical y de ejercicio de huelga, al funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y al procedimiento laboral tanto individual como colectivo.

En el cuerpo de la *Ley Federal del Trabajo* encontramos una serie de contrasentidos que se hacen patentes en normas contradictorias o antagónicas. Es cierto que la Ley tutela al trabajador por un lado pero también lo es que limita derechos de ciertos trabajadores, colocándolos, muy a menudo, en situaciones excluyentes de los beneficios que la Ley confiere a los trabajadores en general.

Los patrones, dedíquense a la producción de fármacos o productos conexos, a la comercialización o distribución de estas mercancías o a su venta, quedan constreñidos a guiarse con sus trabajadores de acuerdo a los imperativos de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones que les sean aplicables por la existencia de nexos obrero-patronales, ya que su desacato da lugar a la aplicación de sanciones más o menos severas por parte del Estado.

3) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El Derecho Mexicano del Trabajo se integra por dos rubros: el Derecho Laboral que rige las relaciones que surgen entre el Capital y el Trabajo, que se norma por el artículo 123 en su Apartado A y por la Ley Federal del Trabajo, y al Derecho del Trabajo rector de las relaciones entre los órganos del Estado y

sus Trabajadores, que recibe el nombre de Derecho Burocrático, y se fundamenta en el artículo 123 Constitucional en su apartado B, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los artículos 115, fracción VIII, segundo párrafo, 116 fracción V y 124 constitucionales y en las Leyes del Servicio Civil expedidas por los Congresos locales. De la bifurcación del artículo 123 se desprende la coexistencia de las normatividades antagónicas y excluyentes entre sí, situación que se traduce en la conjugación de un Derecho, de, por y para los trabajadores, visionario y progresista con uno estático, retrograda y con claros tintes fascitoides, siendo la función real de este último la de controlar y manejar discrecionalmente a los trabajadores.

Las actividades realizadas por las compañías distribuidoras de productos farmacéuticos y connexos, así como por las farmacias o boticas están en manos de particulares. Por ende, cualquier asunto concerniente a las relaciones que estos establecimientos entablan con sus trabajadores se ciñen a la normatividad laboral de la Ley Federal del Trabajo. En la misma situación se encuentran las industrias generadoras de productos farmacológicos y de otros connexos, y les es aplicable dicha normatividad.

El Estado no lleva a cabo ninguna de las actividades que le son propias a la Industria farmacéutica. Sin embargo, sí empléa personal en farmacias que, bajo la modalidad de unidades operativas o bajo la forma de giro mercantil estatal, prestan sus servicios al público ya sea que acuda como usuario, derechohabiente o consumidor, las relaciones laborales de estos empleados se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores farmacéuticos al servicio del Estado están sujetos a un sistema normativo de excepción que les resulta abiertamente desfavorable: Se condiciona su calidad de trabajadores al hecho de que figuren en las lista de raya de los trabajadores temporales o que medie un nombramiento, que es un reconocimiento oficial de que tiene la calidad de empleados al servicio del Estado, (artículo 3º); se impone el requisito, para los trabajadores de base, de ser de nacionalidad mexicana (artículo 9º), este precepto es abiertamente inconstitucional ya que conculca los artículos 1º, 5º, 14 en su segundo párrafo, 16 y 123 en sus primeros párrafos; el derecho de sindicación está terriblemente coartado porque se excluye la posibilidad de que los trabajadores dejen de formar parte del sindicato, (artículo 69), Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado; el derecho asociación profesional para que los trabajadores defiendan sus intereses es prácticamente nulo toda vez que únicamente se permite la existencia de un sindicato por dependencia (artículo 68); el derecho de estallar movimientos huelguísticos para preservar, defender o mejorar la condiciones laborales de los trabajadores es prácticamente de imposible ejercicio ya que se impone el requisito de que medie una violación "general y sistemática" de los derechos de los trabajadores, presupuesto que en la práctica es imposible de actualizar. Esto ha generado que los burócratas, ante la imposibilidad de ejercitar su derecho de huelga, lleven a cabo los llamados "paros locos" para defender sus intereses laborales, siendo esta una medida que a la larga resulta ineficaz, ya que no les rinde dividendos; la supletoriedad en el Código Burocrático asimila a los trabajadores frente al Estado a un plano de igualdad jurídica, situación que resulta adversa a los trabajadores.

Dentro de la abyección que importa la reglamentación del artículo 123 constitucional en su apartado B, existen algunas ventajas establecidas en favor de los trabajadores, estas prevendas no son conquistas gremiales, sino que obedecen a intereses políticos y, por los mismo, son meras concesiones

políticas que se otorgan en momentos coyunturales precisos, ya que los trabajadores por sí mismos carecen de la fuerza necesaria para obtener tales privilegios laborales, que superan a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo. Así en estabilidad en el empleo impera una estabilidad semiabsoluta para los trabajadores de base que al cumplir 6 meses de servicios no presenten ninguna nota desfavorable en su expediente, hecho por el cuál serán inamovibles (artículo 6°); los trabajadores contaban con un día de descanso por cada seis de labores. A partir del 1° de Enero de 1973 el descanso semanal se amplió a 2 días, preferentemente los Sábados y Domingos, por acuerdo presidencial de Luis Echeverría publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1972; los trabajadores gozarán de los día de descanso obligatorio que establezca el calendario oficial así como las leyes electorales federal y estatales, cuando se celebran elecciones ordinarias, con lo cual los períodos de descanso son mayores de los que gozan los trabajadores asalariados en general. Esta situación no deja de ser controversial, pues si bien es cierto que se beneficia el gremio de los trabajadores al ser vicio del Estado, también lo es que entorpece los servicios públicos que todos los gobernados tienen derecho a gozar, los días establecidos en el calendario oficial rebasan a los que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74, es decir, el artículo 26 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es superior a aquél; mientras los trabajadores asalariados solamente pueden disfrutar de vacaciones pagadas después de haber cumplido un año de servicios, los burócratas las pueden disfrutar a partir de que cumplen 6 meses de actividades, de manera ininterrumpida, en 2 períodos de 10 días cada uno (artículo 30), en lo que atañe a los trabajadores que tenga más de un año de servicios, podrán disfrutar de un período de vacaciones pagadas que jamás podrá ser inferior a 6 días laborables, que aumentará progresivamente, hasta llegar a 12 días, por cada año de labores (artículo 76); una de las prestaciones salariales con que cuentan los trabajadores burocráticos que no tiene igual en la Ley Federal del Trabajo; es el goce de una prima

que se determina en los presupuestos de egresos y que se otorga a los servidores por cada 5 años de servicios prestados (artículo 34); el aguinaldo de los trabajadores Estatales supera al de los asalariados ya que mientras estos últimos tienen el derecho a disfrutar de 15 días de salario por cada año de servicios, los primeros tienen derecho a disfrutar de 40 días de salario, por lo menos, que se cubrirán en 2 mitades antes del 15 de diciembre la primera a más tardar el 15 de Enero la siguiente. Pese a las "bondades" establecidas en la Ley burocrática para sus servidores, los derechos laborales colectivos son prácticamente inexistentes. En las condiciones que se plantea la actual legislación burocrática es prácticamente imposible concebir la conformación de un sindicato de trabajadores de las tiendas del Instituto de Servicios de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, trátense de unidades operativas o de giros departamentales.

La presencia de tiendas del Estado pone en crisis la motivación del artículo 123 constitucional en su apartado B que se orientaba a sostener que como el Estado no realiza actividades lucrativas, como los particulares, este no fungía como patrono, sino que se trataba de un ente supraordinado sujeto a una normatividad privilegiada en todas sus relaciones, incluyendo las de trabajo, y por ello no lo era aplicable la Ley Federal del Trabajo.

4) CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El poder que detenta y ejerce el Capital, como el propietario de los medios de producción social, frente y sobre los trabajadores es una de las causas históricas que han provocado que éstos se organicen y formen grupos profesionales de defensa de sus intereses, con miras de mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida personal

y familiar de sus representados. Estas asociaciones son los sindicatos. Su existencia se justifica en la razón y medida en que cumple con sus cometidos. El derecho de sindicación es una prerrogativa constitucional de los trabajadores.

Para alcanzar sus metas el sindicato negocia con el patrón acerca de las condiciones que habrán de regir los contratos individuales de trabajo. Estas negociaciones son las convenciones de trabajo, que pueden nacer a la vida jurídica de forma espontánea o por la coacción legítima que ejerce una las parte sobre la otra.

En el Derecho Mexicano del Trabajo las convenciones colectivas revisten las modalidades de contrato ley y de contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo debe constar por escrito por imperativos de orden y certidumbre jurídica para las partes involucradas. Es además, instrumento de paz y arma de combate entre trabajadores y patrones.

Tan sólo en el Distrito Federal existen al rededor de 800 contratos colectivos de trabajo registrados ante las Juntas Local y Federal. Estos involucran trabajadores farmacéuticos industriales y empresariales. En el clausulado de estos instrumentos las condiciones de trabajo son igualadas con las de la Ley o la superan. Los trabajadores de los laboratorios generadores de productos farmacéuticos y conexos están representados en sindicatos de industria y nacionales de industria. Los trabajadores de farmacias, boticas y compañías distribuidoras de productos farmacéuticos están organizados en sindicatos de empresa.

Algunos de los sindicatos más representativos de la industria farmacéutica son:

- a) Sindicato Industrial de los trabajadores de la Industria de Productos Químicos;
- b) Sindicato Nacional "Ignacio L. Vallarta" de Obreros y empleados de las Fábricas y Laboratorios de Productos Químicos, similares y conexos;
- c) Sindicato Nacional de los trabajadores de la Industria Farmacéutica de la República Mexicana; y
- d) Asociación sindical de trabajadores de productos químicos, farmacéuticos y conexos de la República Mexicana.

Los aspectos más relevantes en los contratos colectivos de trabajo que tienen celebrados actualmente los sindicatos con los patronos de la industria farmacéutica son los referentes a la titularidad de las plazas de trabajo, condiciones generales de trabajo, cláusula de admisión y cláusula de separación por exclusión, y prestaciones adicionales.

Un común denominador son las cláusulas que se refieren a la primacía que tienen los sindicatos sobre las plazas y las que atañen a la cláusula de separación del trabajo por exclusión del trabajador de la agrupación sindical. En el primer tipo de estipulaciones se constriñe al patrón a emplear únicamente a los trabajadores que le asigne el sindicato con que exista un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por parte de la empresa, solicitándole los que vaya necesitando. La cláusula de exclusión consiste en la convención en virtud de la cual el empleado que es expulsado del sindicato sea rescindido de su relación de trabajo. Este tipo de estipulación violenta la

estabilidad en el empleo de los trabajadores así como su derecho de asociación profesional. Cuando se presenta la rescisión contractual, generalmente se exime al empleador de responsabilidad y la asume plenamente el sindicato solicitante. A este respecto encontramos una ejecutoria del máximo tribunal del país:

“CLAUSULA DE EXCLUSION, DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON. El patrón, cuando en el contrato colectivo de trabajo se ha hecho al pacto relativo, debe despedir sin su responsabilidad al obrero que ha sido expulsado de la organización sindical, sin más requisito que la petición por parte del sindicato, en la forma que al efecto se haya estipulado y la constancia de que el trabajador era efectivamente miembro de la organización solicitante, porque aceptar que el sindicato debe probar ante el patrón que la expulsión haya sido llevada a cabo reuniendo todos los requisitos necesarios, sería tanto como constituir a las empresas en controladoras y fiscalizadoras de las actividades de los sindicatos, situación que necesariamente desvirtuaría la libertad de acción y autonomía de las organizaciones profesionales, para convertirlas en dependientes de los patrones”.

Semanario Judicial de la Federación, 5ª Epoca, 4ª Sala, T. CXXVI, Pág. 364.

Amparo directo 3964/54. Jorge Enrique Avila García, 4 de noviembre de 1955. Cuatro votos. Ponente: Alfonso Guzmán Negra.

Originalmente la cláusula de exclusión tuvo la finalidad de cohesionar a los elementos de las asociaciones sindicales para fortalecerlas, pero con el transcurso del tiempo este fin se

desnaturalizó totalmente. Pasó de ser un instrumento de certidumbre sindical y se convirtió en un lastre para los trabajadores, que es usado como instrumento de chantaje para que se conduzcan de tal o cual forma, así como también para congregar a los agregados para que concurren a los actos oficiales o para que voten por el partido de Estado.

Forzosamente el trabajador al que se le aplique la cláusula de exclusión debe estar afiliado a un sindicato, que en última instancia será el solicitante para que sea aplicada la estipulación en cita. Sobre este particular resulta ilustrativa la ejecutoria que transcribimos a continuación:

“LIBERTAD DE ASOCIACION (SINDICATOS). Si en virtud del convenio celebrado entre una empresa y el sindicato que en ella es titular del contrato colectivo de trabajo, aquella admitió a unos trabajadores que no ingresaron a dicha unidad sindical, no se puede obligar a tales trabajadores a pertenecer a ella, si no es su voluntad hacerlo, y si optasen por adherirse a un nuevo sindicato que se forme, tendrían la facultad de obrar de esta manera sin que empresa, el sindicato o alguna otra persona, pudieran impedirlo; porque esto equivaldría a coartar el derecho que la Ley concede a los trabajadores y que deriva del principio de libertad de asociación consagrado en nuestra constitución”.

Semanario Judicial de la Federación, 6ª Epoca, Sala. Vol. VII, pág. 99

Amparo directo 4670/54. Sindicato único de trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas y similares de la ciudad de Puebla. 8 de Enero de 1958. Ponente: Arturo Martínez Adame.

La existencia de la cláusula de separación por exclusión en los cuerpos de los Contratos Colectivos de Trabajo importa un grave problema de legalidad, porque contraviene disposiciones de orden público como los con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, esta situación debe invocarse ante las Juntas en juicio de nulidad y, bajo ninguna causa, debe alegarse en juicio de garantías, tal como lo ha sostenido la Corte en la siguiente ejecutoria:

“SINDICATOS, ESTATUTOS DE LOS, QUE APLICAN LA CLAUSULA DE EXCLUSION”. En rigor no puede hablarse de inconstitucionalidad de las estipulaciones estatutarias, pues de este concepto sólo puede ser apropiado para calificar las leyes o los actos de autoridad, y a esa especie de reglamentación convencionales únicamente puede tildárselas de nulas en el caso de que contravengan disposiciones de orden público, como son las constitucionales, y si el trabajador reclama la ilegalidad de la aplicación en la cláusula de exclusión, alegando que pugna con lo dispuesto en el artículo 5º constitucional, su alegación es inoperante si apoyó su demanda ante la Junta precisamente en las disposiciones de los estatutos del sindicato contra quien reclama, sin proponer la ilegalidad de estos estatutos, estando por lo mismo la Junta respectiva, incapacitada para estudiar ese aspecto de la cuestión, que tampoco puede ser ya objeto de examen en la sentencia de amparo”.

Semanario Judicial de la Federación, 5ª Epoca, 4ª sala. T. LXXXII; pág. 3413

Amparo directo 2804/44 , secc. 2ª. Guerrero Jesús. 16 de noviembre de 1944. Unanimidad de 4 votos.

Los trabajadores de confianza no tienen permitido formar parte de los sindicatos de los trabajadores de base, aún cuando si pueden formar sus propios sindicatos. Pese a que no se encuentran beneficiados por los contratos colectivos de trabajo, la Ley no les niega el derecho de formar sus sindicatos y ser titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo que sean benéficos a los de su gremio. Los Contratos Colectivos de Trabajo cuyos titulares son los sindicatos farmacéuticos, no hacen extensivos los beneficios de sus clausulados a los trabajadores de confianza.

Los Contratos Colectivos de Trabajo, como con antelación acotamos pueden igualar o superar las condiciones generales de trabajo de los empleados afiliados a las asociaciones profesionales. Los contratos que existen en la industria farmacéutica confirman esta regla. Un ejemplo de mejoramiento de las condiciones laborales, en relación con las contempladas en la Ley Federal del Trabajo y, además, el 2 de noviembre, el 12, 24 y 31 de diciembre; en la cláusula vigésimo segunda se estatuye un tabulador para asignar la prima vacacional, tomando como base un porcentaje sobre el salario tabulado de acuerdo con el tiempo de servicios prestados dentro de la empresa: Para un año de servicios prestados dentro de la empresa: Para un año de servicios corresponde una prima del 45%, para dos años un 50%, para 3 un 55%, para 4 un 60% y para 5 o más años un 70%; en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo consagra el derecho de los trabajadores a percibir un aguinaldo de 15 días por cada año de servicios. La cláusula vigésimo cuarta del contrato en cita, establece que el trabajador percibirá 15 días de salario tabulado por un año de servicios, 21 días por 2 años, 25 días por 3 años, 26 días por 4 años y 27 días por 5 o más años; como prestaciones complementarias encontramos las contenidas en la cláusula trigésimo cuarta que establece un fondo de ahorro que cubre integralmente el empleador y equivale al 6% del salario tabulado de que se trate; en la cláusula trigésimo quinta se impone el otorgamiento de una

despensa cuyo monto equivale al 6% del salario tabulado y que el trabajador cubre pagando. \$0.05 pesos; en la cláusula trigésimo sexta se da una ayuda por útiles a los trabajadores que tengan hijos estudiando, ascendiendo al monto de \$150.00 pesos, esta cantidad se asigna por cada hijo, siempre que conserve un promedio mínimo de 8.00 y se paga en el mes de Agosto; en la cláusula trigésimo séptima el patrón se obliga a contratar seguros de vida para los trabajadores que tengan más de 6 meses de servicio; en la cláusula trigésima octava el patrón asume el compromiso de proporcionar ayuda para gastos funerarios de los parientes directos del trabajador, siendo el monto de este apoyo de \$600.00 pesos; en la cláusula trigésimo novena se estipula la entrega de una despensa navideña con un valor no menor de \$200.00 pesos y que se entregará anualmente; en la cláusula cuadragésima se establece la entrega de 3 becas para el trabajador, con un valor de \$100.00 pesos cada una y la cláusula cuadragésimo primera confiere como prestación para los trabajadores, el servicio de comedor que tiene un precio de \$3.06 pesos y este se incrementa en el mismo porcentaje en que lo hace al salario mínimo.

La consecución de más y mejores condiciones de trabajo guarda una íntima relación con la fuerza que tienen los sindicatos y las empresas para negociar y con la capacidad económica de estas últimas para otorgar las prestaciones a las que se obliga en el modo y el tiempo en que se convenga. El mayor peso recae sobre la fuerza y la línea de acción del sindicato para conseguir las metas que se ha fijado. El tamaño de la empresa no incide en los términos y condiciones que se establezcan en el Contrato Colectivo de Trabajo. Constantemente a la convención colectiva de trabajo que, en algunas de sus partes, citamos líneas arriba tenemos el contrato celebrado entre los laboratorios Liomont y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Industria Farmacéutica de la República Mexicana las prestaciones que constan en el clausulado igualan a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, con la salvedad de el servicio de comedor

para los trabajadores a un costo de \$2.60 pesos, y el otorgamiento de 2 días libres con disfrute de sueldo para los trabajadores cuya mujer legítima alumbró.

Desde 1988 se ha insertado en los contratos colectivos una estipulación referente al pago de un bono de productividad. La fundamentación de esta cláusula reside en criterios y consideraciones de corte economicista y no jurídico. Tras esta aparente "bondad" de las negociaciones se encubre un embuste para los trabajadores, pues quien determina el rendimiento en el trabajo es el libre arbitrio del patrón, sin que el trabajador se pueda allegar de elementos probatorios convincentes para impugnar dicho criterio. Por otra parte este esquema de "incentivos" causa divisiones entre los trabajadores con lo que se tornan más vulnerables ante los embates de los patronos.

Los contratos de Industria Farmacéutica no han sufrido menoscabo alguno en los últimos 10 años. Sin embargo el poder adquisitivo del salario de los trabajadores se ha visto diezmado, aunque por causas de diversa naturaleza.

Los Contratos Colectivos de Trabajo que atañen a las empresas involucran a organizaciones medianas y grandes, pues en las pequeñas, las más de las veces no existe sindicato que dispute al patrón la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

5) CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO QUE
AFECTAN AL TRABAJO FARMACEUTICO.

"Los tratados, sean bilaterales o multilaterales, suelen definirse con cierta ambigüedad como acuerdos regidos por

derecho internacional”⁴². “Según la Convención de Viena un tratado es “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados regido por el Derecho Internacional...”⁴³. Los acuerdos que se celebran entre un Estado y una Organización Internacional, o bien entre dos o más Estados u organizaciones Internacionales reciben el nombre de Tratados Internacionales, esta clase de instrumentos constituyen una fuente importantísima de derechos y obligaciones para las partes firmantes. En materia laboral el organismo internacional que proyecta y vela por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los Estados en sus convenios, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Los tratados desempeñan en el plano internacional una serie de funciones que en el derecho interno corresponden a diversos actos e instrumentos jurídicos. El término tratado, tal como se le usa en el orden internacional, según expone Buergenthal, describe a los acuerdos internacionales en general, llámense convenciones, pactos, convenios, cartas, protocolos, etc., esta diversidad en la denominación carece de significación legal; por tanto las mismas normas jurídicas rigen, cualquiera que sea la denominación que se utilice.

En el Derecho Positivo Mexicano, los tratados o convenios internacionales, adquieren el rango de norma constitucional, tal como está establecido en el artículo 133 de nuestra Carta Fundamental siendo por lo tanto, de observancia obligatoria en todo el territorio nacional. En el Derecho Internacional impera un principio en virtud del cual las convenciones o tratados deben cumplirse en los términos pactados de buena fe. Este principio es el de “pacta sunt servanda”, expresado en el artículo 26 de la convención de Viena sobre el Derecho

⁴² BUERGENTHAL, Thomas. et. al. Manual del Derecho Internacional Público. Fondo de Cultura Económica. México. 1994. P. 79.

⁴³ Idém.

de los Tratados que dice: "Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe".

La obligatoriedad de los convenios en materia laboral se fundamenta en el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 6°.- Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir d ella fecha de vigencia".

Los convenios de la OIT, en vista de haber quedado sujetos a un procedimiento constitucional de aprobación, son de observancia obligatoria en México, configuran una importantísima fuente de derechos y obligaciones para trabajadores, patrones y para el Estado en materia laboral.

Entre los convenios internacionales de la OIT que contemplan al Trabajo farmacéutico encontramos:

El convenio número 30 sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas), publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de agosto de 1935;

El convenio 52 sobre vacaciones pagadas anuales, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de abril de 1938;

El convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1950;

El convenio 90 sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, revisado y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1955;

El convenio 95 sobre la protección del salario, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de diciembre de 1955;

El convenio 100 sobre igualdad de remuneración, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 25 de junio de 1952;

El convenio 102 sobre las normas mínimas de seguridad social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1959;

El convenio 106 sobre descanso semanal en comercio y oficinas, publicado el 21 de agosto de 1959, en el Diario Oficial de la Federación;

El convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de septiembre de 1960;

El convenio 115 sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 3 de septiembre de 1962 y su instrumento de ratificación del 22 de septiembre de 1983 fué publicado en el Diario Oficial de la Federación del 2 de diciembre del mismo año;

El convenio 116 que es una revisión de los convenios adoptados por la Conferencia General de la OIT para uniformar las disposiciones relativas a los convenios vigentes y memorias sobre la aplicación de convenios (32 primeras reuniones), publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 1962;

El convenio 120 sobre la higiene (Comercio y oficinas), publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de enero de 1966;

El convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de enero de 1975;

El convenio 140 sobre la licencia pagada de Estudios, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1977;

El convenio 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de diciembre de 1978;

El convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de marzo de 1984.

Es pertinente hacer referencia a aquellos convenios de la OIT que involucran al trabajo farmacéutico pero que no son de observación obligatoria en el país en virtud de que no han sido adoptados y ratificados por el Estado de acuerdo con el apercibimiento constitucional de nuestra Carta Magna.

El convenio 14, que versa sobre el descanso semanal en la industria y data del 17 de marzo de 1938; el convenio 17, sobre la indemnización por accidente de trabajo del 3 de julio de 1935; el convenio 26 sobre los métodos de aplicación de los salarios mínimos de 9 de julio de 1935; el convenio 118 sobre

la igualdad de trato en materia de Seguridad Social del año de 1962; el convenio 114, sobre la protección contra las radiaciones del año de 1960; el convenio 136 sobre la protección contra el benceno del año de 1971; el convenio 139 sobre el cáncer profesional de 1974; el convenio 153 sobre la obligación que tienen los patronos de dar un preaviso de despido con una anticipación mínima de 14 días a la terminación del contrato de trabajo del año de 1982.

De estas últimas convenciones, tiene un singular interés para los trabajadores de la industria farmacéutica el convenio 136 que versa sobre la protección contra el benceno o benzol, que es una sustancia de uso común en la industria química y química farmacéutica. El benceno es una sustancia tóxica extraída del alquitran de hulla y empleada para hacer fármacos. Es de aroma dulce, pero su inhalación provoca alteraciones en la salud que van desde lesiones en la piel o intoxicaciones hasta la muerte. Causa alteraciones al producto de la gestación si se maneja la sustancia en este período. Inhibe los procesos biológicos de crecimiento y reproducción. La protección en este convenio está dirigida a los trabajadores en general, pero muy especialmente a las mujeres en estado de gravidez o de lactancia, a los niños y a las personas que se encuentran en la etapa del crecimiento hasta los 16 años.

El trabajo y la Seguridad Social son tópicos que no solamente han preocupado a la OIT en su carácter de organismo internacional especializado. En determinadas coyunturas de la vida internacional se han abordado derechos laborales y de protección social de la clase asalariada y se han plasmado en tratados.

La Carta de San Francisco sobre los derechos del Hombre aprobada el 26 de junio y vigente a partir del 24 de octubre de

1945, establece en su artículo 22 que "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad", por su parte el artículo 23 del mismo instrumento establece: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". "2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.". "3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social". "4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses". El artículo 24 establece que "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable para la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas". El artículo 25 dice que "1. Toda persona tiene derecho a un nivel adecuado de vida que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en general, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica, y los servicios sociales necesarios; tiene así mismo el derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, u otros casos de pérdida de su medio de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".

La Carta de San Francisco sobre los derechos del Hombre, es un caso, entre otros, de convención que consagra prerrogativas en pro de los trabajadores y de sus familiares.

La calificación del profesionista liberal genera que se le asignen labores propias de los trabajadores de confianza, dentro de la empresa. La distinción y tratamiento que reciben los trabajadores de confianza, en comparación con los de base, resulta fatídica. Con una impresionante facilidad se les puede transpolar al campo de las relaciones civiles a través del contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios.

La vertiginosa rapidez con que se dan los avances científicos y tecnológicos repercuten directamente en la industria farmacéutica. Esta repercusión se hace patente en la organización y la división social del trabajo: Las especializaciones se multiplican de manera paralela a las innovaciones tecnológicas que se implantan dentro de las empresas. La supervisión y el control de las actividades del personal que las realiza son imperativos de primer orden para la supervivencia de la empresa dentro del actual sistema de economía de mercado.

Dentro del esquema organizativo de la fuerza de trabajo los profesionistas liberales se desempeñan en funciones de producción o en funciones administrativas, en el seno de las empresas e industrias del ramo farmacéutico.

Los profesionistas liberales que se encuentran con mayor frecuencia laborando en las empresas e industrias del ramo farmacéuticos son médicos, químicos, biólogos, licenciados en administración de empresa, químicos-farmacobiólogos, programadores y analistas de sistemas, ingenieros industriales, licenciados en mercadotecnia, contadores y psicólogos.

Los profesionistas liberales se desempeñan en sus funciones, en la mayoría de los casos, con el rango de trabajadores asalariados. Sin embargo, los empleadores de forma amañada simulan la celebración de contratos de índole civil y/o mercantil con estos trabajadores, (cuando realmente el acto es laboral).

G) Personal técnico operativo.

Por personal técnico operativo debemos entender a todas aquellas personas que prestan sus servicios, de forma dependiente o independiente, en las actividades operativas de producción. En este rubro entraría, verbigracia, un trabajador que funja como operario de una máquina tabletadora. Los empleadores que realizan actividades de las comprendidas dentro de este primer rango son de base y, por lo mismo, gozan de ciertos privilegios en el clausulado de los contratos colectivos de trabajo.

Las labores administrativas de coordinación orgánica y funcional son todos aquellos actos y procedimientos propendentes a organizar, complementar, estructurar y articular tareas administrativas en las cuales se afecten, directa o indirectamente, los recursos materiales, humanos y/o financieros de la empresa. Sin la labor de este rubro el funcionamiento de las farmacias y de los laboratorios farmacéuticos no podría rebasar las actividades de pequeñas empresas. El personal empleado en actividades de esta clase, tan sólo en las industrias afiliadas a la CANIFARMA, asciende a 29542 trabajadores. Esta clase de personal también está presente en la compañías distribuidoras de productos farmacéuticos. Entre las actividades que se encuadran en esta categoría de funciones encontramos los cargos de chóferes repartidores, secretarias, administradores, veladores, contadores, supervisores del personal, etc...

Los beneficios de los contratos colectivos de trabajo son extensivos a los trabajadores de base y quedan excluidos los de confianza.

La condición de prestación de servicios del personal técnico operativo es variable. En los grandes laboratorios farmacéuticos los derechos laborales de los trabajadores suelen ser respetados, pero en la medida en que el potencia económico del establecimiento se va reduciendo esta situación tiende a invertirse, es decir las condiciones generales de trabajo disminuyen en cantidad y calidad y la contravención de los derechos de los trabajadores se incrementa. Una cuestión apremiante, en verdad, es la relativa a los trabajadores que prestan sus servicios dentro de los laboratorios, compañías distribuidoras de productos farmacéuticos y farmacias y que no están cifrados realmente dentro de los conteos de estos establecimientos y, vamos, que no cuentan ni siquiera con el beneficio de la duda de las estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística en Informática (INEGI). Las cifras reales de los trabajadores empleados se maquillan por causas de naturaleza fiscal, laboral y social.

Las funciones técnicas y operativas tienden a multiplicarse conforme se van implementando innovaciones tecnológicas en el ramo farmacéutico. Paradójicamente estas innovaciones desplazan la fuerza de trabajo humano.

h) El empleado de mostrador.

El trabajo farmacéutico se despliega en 2 vertientes: La industria y la empresa.

Las actividades de las farmacias son de corte empresarial. Es en estos establecimientos en donde el empleado de mostrador presta sus servicios.

Un fenómeno que capta especialmente nuestra atención es el que se registra en algunas farmacias en las cuales los propietarios y algunos de sus familiares reúnen las calidades de dueños y trabajadores concomitantemente, es decir, además de los nexos que se suscitan en orden al parentesco, surgen también vínculos obrero-patronales; esta situación está condicionadamente regulada y reconocida dentro de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 351 al 353, cuyos textos transcribimos y glosamos a continuación:

“Artículo 351. Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos”.

Es “conditio sine qua non” que quienes laboren en los establecimientos sean ascendientes, descendientes o pupilos de los cónyuges, además de que estas personas deben prestar sus servicios de forma EXCLUSIVA en los centros de trabajo que deban reputarse como industrias familiares. Si en los locales de estos establecimientos presta sus servicios alguna persona que no reúna cualquiera de los supuestos normativos, esta situación basta para que no se pueda reputar como industria familiar la negociación en cuestión; si cualquiera de las personas enunciadas en el artículo en comento, es auxiliada en la negociación por otra persona, ya sea que guarde un parentesco distinto al delineado por la ley o ya que no tengan parentesco alguno, este simple hecho basta para que la negociación no sea reputada como familiar, por no colmarse el requisito de exclusividad.

“Artículo 352. No se aplicarán a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad”.

De la lectura de este precepto se infiere que la relación de trabajo es doble en el seno familiar. Nunca se niega su existencia. Simple y llanamente se excluye de la esfera de aplicación de la *Ley Federal del Trabajo*, salvedad hecha de las disposiciones y medidas referentes a seguridad e higiene en el trabajo. Algunos tratadistas españoles sostienen como elemento de la relación laboral el de ajeneidad, que sustenta que no es doble la relación de trabajo en el seno familiar. Esta postura es defendida principalmente por el jurista Alonso Oléa. En el caso del precepto que nos ocupa no existe aproximación alguna a esta tesis doctrinal, pues la relación de trabajo se reconoce, no se excluye y solamente se restringen las consecuencias de Derecho que genera todo nexo patrón-trabajador.

“Artículo 353. La inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior”.

Esta es una disposición de carácter orgánico e instrumental, ya que asigna a la inspección del trabajo la tarea de ver que se cumplan las disposiciones referentes a la observancia de las normas sobre seguridad e higiene en los centro de trabajo.

Cerrado este paréntesis, diremos que el empleado de mostrador recibe esta denominación por las labores que ejecuta en los locales en los cuales presta sus servicios: Despachan las mercancías que se expenden en los locales farmacéuticos. Además realiza otras actividades como son las

de aseo de los establecimientos farmacéuticos, llevan un control sobre la circulación y conservación de las mercancías y, ocasionalmente, brindan información al público consumidor sobre determinadas sustancias y su manejo.

Este tipo de trabajadores es de los más explotados dentro de el ramo farmacéutico. Sus jornadas no están sujetas a un límite preestablecido, quedando al arbitrio del empleador la duración de las mismas; es una constante el que los patronos le asignen todo tipo de labores que abarcan desde la estrictamente laborales hasta las personales, es decir, se los agarra de sus mil usos; en las pequeñas y medianas farmacias la inscripción del trabajador al Seguro Social es una especie de acto sacramental que se lleva a cabo en una liturgia que se surte cuando el trabajador "hace méritos" o le cae una auditoría al patrón; el reparto de utilidades es una utopía, si no se minimizan las utilidades generadas por la empresa, se nulifican y con ello el derecho de los trabajadores de disfrutar de este derecho laboral; en las grandes farmacias y en las de autoservicio los patronos no ponen sillas a la disposición de sus trabajadores; la bata reglamentaria que debe portar el trabajador, no siempre le es proporcionada por el patrono, teniendo que observar el gasto de que este equipo de actividades el propio trabajador; en las farmacias pequeñas y medianas el trabajador percibe un salario mínimo y se le cubre en periodos quincenales o mensuales, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo; una manifestación de la subcultura jurídica que predomina en nuestro medio es la serie de malos tratos, físicos y/o psicológicos que recibe el trabajador ya no sólo del patrón o de su representante, sino de sus propios compañeros de actividades. En el caso del patrón que da malos tratos al trabajador, se está contraviniendo el artículo 132, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo. Cuando el maltrato proviene del representante del empleador o de cualquier otro trabajador se incumple con la obligación estatuida en el artículo 134 fracción VI del ordenamiento en cita, que impone

a los trabajadores el deber de observar buenas costumbres durante el servicios. Además se actualiza una de las causales de rescisión de ella relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, previstas en el artículo 47, fracción III del Código Laboral; el despido injustificado de las mujeres por estar en estado de gravidez es muy común entre los trabajadores de este sector.

Las condiciones generales de trabajo y concretamente, el respeto de sus derechos laborales varía de establecimiento a establecimiento. Esta situación no obedece al potencia económico de los patronos, sino a su ética empresarial. No es la coercibilidad la que determina en última instancia el respeto de los derechos de los empleados, sino la buena o mala fe con que se conduzcan los empleadores ante sus trabajadores.

La presencia y actuación de los sindicatos rinde magníficos dividendos para los agremiados, en lo que a farmacias se refiere. Pocas son las veces en que se vulneran los derechos de los trabajadores y escasos los emplazamientos a huelga. Sin embargo la rigidez que representan las cláusulas de admisión y de separación, aunado a lo complejo que resulta constituir un sindicato, marginan a muchos trabajadores de la farmacia, con lo cuál no quedan englobados dentro de la cobertura de protección de las convenciones colectivas de trabajo y carecen de representación profesional colectiva ante el patrón. Esta precaria situación laboral hace propicio que los trabajadores de farmacia queden a merced del patrono y sea este último el que imponga las condiciones de trabajo de forma unilateral, como si tratara de la celebración de contratos de adhesión y no de contratos de trabajo. El abandono de los trabajadores farmacéuticos, al igual que de los demás asalariados, obedece a que tanto los sectores patronal, gubernamental y los sindicatos se ciñen a la voluntad presidencial, que casi nunca es favorable a los

derechos e intereses de los trabajadores. Ejemplificación latente y actual de este servilismo lo son los pactos de solidaridad "celebrados" durante los últimos 3 sexenios, instrumentos que además de dar al traste con los contratos colectivos de trabajo, al mutilarlos, han suprimido prerrogativas de los trabajadores al golpear a la institución del salario, erosionar la esfera de acción de las asociaciones profesionales de trabajadores y dividir a la clase trabajadora bajo el estandarte de la productividad laboral.

i) El encargado de farmacia.

Es aquella persona en la cual se deposita la responsabilidad del buen funcionamiento de ella farmacia, confiriéndole amplias facultades de mando y de administración. Puede tratarse del propietario de la farmacia, pero en las organizaciones empresariales medianas y grandes el cargo lo ejercen trabajadores de confianza, que en tal carácter no disfrutan de las bondades de el contrato colectivo por estar excluidos de la asociación sindical. Las obligaciones que corren a su cargo provocan que la prestación del trabajo se extienda paralelamente a la prestación de servicios al público del establecimiento, o cuando la empresa requiera de su fuerza de trabajo. La estabilidad en el empleo es mucho más volátil que la de los trabajadores de base, ya que la comisión de cualquier error, por mínimo que sea se traduce en la pérdida de la confianza, atento a lo establecido en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

El encargado de farmacia es aquel que posee mayor experiencia y mejores conocimientos sobre el funcionamiento y manejo de la farmacia. No es menester que posea algún título profesional o haber realizado estudios especializados para desempeñar este cargo. Sus funciones consisten en vigilar, supervisar y coordinar al personal empleado en la

farmacia. Así mismo realiza actividades y operaciones mercantiles necesarias para el óptimo funcionamiento del establecimiento.

Como trabajador de confianza funge como representante del empleador ante los demás trabajadores y en tal virtud, estos deben acatar todas las especificaciones que reciban del encargado, en razón de su jerarquía y cargo.

j) El repartidor a domicilio.

El reparto a domicilio es la entrega de efectos mercantiles al comprador, en donde él lo solicite. Es un servicio con el que cuentan pequeñas, medianas y grandes farmacias.

En las grandes empresas farmacéuticas, el repartidor a domicilio es un trabajador asalariados que como tal, disfruta de todas las prerrogativas de ley. No corren con la misma suerte los repartidores que prestan sus servicios en las farmacias pequeñas y medianas. Lejos de recibir un trato digno como trabajadores, son una expresión viva, doliente y mortificante del subdesarrollo y del subempleo. Desde niños de 10 años de edad hasta personas de las que eufenísticamente llaman de la "tercera edad", se emplean en esta actividad. Las condiciones laborales se determinan por usos y costumbres contrarios a la Ley laboral. Esto es consecuencia de la subcultura jurídica en la que vivimos inmersos los mexicanos. Al repartidor se le contrata infundiéndole la idea de que se le va a permitir formar parte de la empresa. No gozan de un salario base, porque fundamentalmente son propineros, es decir, sus percepciones se conforman sólo por las compensaciones que recibe de las personas que reciben sus servicios. Nunca se les da de alta en el IMSS como trabajadores asalariados. Laboran los 7 días de

la semana durante todo el año el horario en que la farmacia presta sus servicios al público.

Al repartidor no le embauca con la argumentación de que él es un trabajador independiente, cuando en realidad lo es dependiente. Este argumento es un ardid porque el elemento subordinación está presente en todo momento en que no da la prestación de servicios.

El repartidor a domicilio está ubicado dentro de esa sórdida gama de empleados, o debiéramos decir mejor de subempleados, a la que se conoce como "trabajadores de la propina".

La propina es una prestación accésoria del salario, forma parte de este y no es el salario en sí. Nuestra afirmación se apoya en el artículo 84 y en el 346 de la Ley Federal del Trabajo que dice a la letra:

"Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo".

"Artículo 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refieren este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas".

Las propinas son las gratificaciones en dinero o en especie, que otorgan los clientes de un establecimiento por los

servicios recibidos por algún trabajador. Para poder determinar la verdadera naturaleza jurídica de la propina, no debemos de perder de vista el hecho de que estamos en presencia de una conjugación de actos jurídicos de distinta naturaleza: Por una parte existe un nexo obrero-patronal entre el propietario de la farmacia y el repartidor a domicilio. De este vínculo se desprenden derechos y obligaciones de tipo laboral para ambas partes. Además existe la prestación de un servicio contingente, que de actualizarse, genera una relación directa entre el prestador del servicio y el cliente y una indirecta entre estos y el repartidor a domicilio. El nexo que se establece entre el establecimiento farmacéutico y el cliente es de naturaleza mercantil. Entre el propietario del establecimiento y el repartidor a domicilio existe un vínculo de trabajo, aunque el primero lo niegue, en el cual el cliente es un tercero extraño que no tiene la calidad de patrono por la simple razón de que al ser el receptor del servicio de reparto a domicilio no surge entre él y el trabajador una relación de subordinación, como dispone el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando el cliente recibe los efectos mercantiles que ha solicitado al establecimiento farmacéutico puede surgir un acto jurídico de tipo civil cuando otorga una gratificación al repartidor a domicilio, ya sea en dinero o en especie.

De la exposición se desprende que el repartidor a domicilio tiene el derecho, de forma accesoria, recibir propinas de los clientes, mismas que integrarán el salario para los efectos legales a que haya lugar.

k) Otros trabajadores

Además de los trabajadores a que hemos de forma muy breve, hecho referencia en las líneas precedentes, hay otros que, aún cuando no están involucrados de forma directa en las

actividades farmacéuticas industriales y empresariales intervienen de manera indirecta en las operaciones de los establecimientos.

La fuerza de trabajo de este sector tan heterogéneo de asalariados, está orientada a la ejecución de actividades a las que les podemos calificar como incidentales, secundarios o complementarias a aquellas que se realizan típicamente en la industria farmacéutica se dedica a la producción de medicamentos y para este fin cuenta con personal especializado que interviene en todo el proceso de manufactura medicamentosa. Esta clase de trabajo es principal o primario en el centro de actividades farmacéuticas a que hacemos mención. Ahora, el mismo laboratorio emplea los servicios de un velador, de un afanador, de un pintor, de un albañil o de un electricista para que salvaguarden y conserven en buen estado las instalaciones y el equipo de la empresa. El trabajo realizado por este tipo de personas es secundario, accesorio o incidental, siendo de una importancia capital para el óptimo desempeño de actividades dentro del ramo farmacéutico.

Dentro de esta clase de trabajadores encontramos afanadores, electricista, plomeros, personal de seguridad, albañiles, pintores, mecánicos y personal de mantenimiento de equipo en general, entre otros. Estos trabajadores están amparados por la Ley Federal del Trabajo, sin que sea relevante si están o no sindicalizados.

2) EL EMPLEO Y EL SUBEMPLEO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA.

Trabajadores de base y trabajadores de confianza.
Trabajadores eventuales y trabajadores de planta.

Trabajadores sujetos a la normatividad en general y trabajadores sujetos a un régimen jurídico especial. Tal es el espectro del trabajo farmacéutico en el Derecho laboral mexicano. El empleo de la mano de obra de los trabajadores en la industria farmacéutica, necesaria y obligatoriamente, debe sujetarse a los mínimos consagrados en la ley y en la Constitución. Ninguna circunstancia es justificativa de que los derechos de los trabajadores sean violentados, antes bien, las condiciones generales de trabajo pueden rebasar con mucho a las que determina la Ley Federal del Trabajo, a través de los convenios colectivos de trabajo. Los contratos individuales de trabajo y los convenios internacionales que afectan al trabajo.

El trabajo farmacéutico es industrial y empresarial. Hablamos de trabajo industrial cuando las actividades del patrono consisten en la producción de productos farmacéuticos. Por exclusión, el trabajo empresarial es aquel que se presta a un empleador que tiene actividades distintas a las del industrial.

Actualmente existen instalaciones de laboratorios farmacéuticos en 8 entidades federativas, incluido el Distrito Federal. En todo el territorio nacional encontramos farmacias y compañías distribuidoras de productos farmacéuticos que operan en sucursales y casas matrices. Estos establecimientos dan trabajo a un considerable número de personas en México.

Según las cifras oficiales que maneja el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el número de asalariados en la industria farmacéutica, a nivel nacional, fué de 286,429 en 1987; de 661,034 en 1988; de 915,696, 1989; de 1,199,156 en 1990 y de 1,592,272 en 1991. De 293 mayoristas que operaban en el país, estos empleaban en el año de 1993 a

4,360 personas aproximadamente, 192 farmacias que operaban solamente en el Distrito Federal y en la zona metropolitana, ocupaban en el mismo año un promedio de 412 trabajadores. En el mes de Julio de 1993 comenzó a hacerse manifiesto un decremento del desarrollo económico del país y así mismo, se presentó una polarización de la riqueza. La consecuencia inmediata se dejó sentir en el ramo farmacéutico, sobre las pequeñas y medianas empresas cuando tuvieron que cerrar de forma definitiva, tras la quiebra agotando fuentes de trabajo. Aunado a esto, los trabajadores han visto deteriorarse el poder adquisitivo de su salario, han tenido que sufrir los pactos y alianzas que le han sido impuestos por los sistemas autoritarios de poder que han operado en México durante los dos últimos sexenios y lo que va del actual. Estos pactos han mutilado radicalmente los Contratos Colectivos de Trabajo. También ha habido recortes de personal dentro de las empresas, el personal que es finiquitado dentro de la empresas, es aquel con mayor antigüedad y el que rebasa la edad de los 35 años. Sofisticación de la explotación de la fuerza de trabajo, incremento indiscriminado de los productos que conforman la canasta básica; se ha privilegiado a los establecimientos farmacéuticos grandes en detrimento de los pequeños y medianos.

El consumo interno de fármacos y de productos complementarios ha caído en los últimos cuatro años ya que los precios han tenido incrementos que fluctúan entre el 30 y 300%. Estos incrementos en los precios nunca se vieron reflejados de la manera más mínima en los salarios de los trabajadores del ramo farmacéutico. El congelamiento de salario es, indudablemente, una de las secuelas más negativas que han resentido los trabajadores durante los "pactos". La planta productiva del país se encuentra devastada en más del 50% de su capacidad total.

El cierre masivo de empresas ha arrojado al desempleo a los trabajadores que laboran en pequeñas y medianas empresas y en algunas ocasiones a sus antiguos patronos que ante la falta de expectativas de desarrollo profesional han caído en esta sórdida situación.

No hay en nuestro derecho de trabajo paliativos o mecanismos para contrarrestar las secuelas del desempleo, como en otras legislaciones se han implantado. Tal es el caso de la legislación británica que contenía este seguro como consecuencia del plan Beveridge que se instrumentó en su país, hasta que Margaret Thatcher lo suprimió. En las Leyes del Seguro Social de 1970 y de 1995 no se contiene la figura del Seguro contra el desempleo, antes bien la última hecha al sistema del Seguro Social para tornarlo en un sistema privado de seguros "Sociales", concediendo, por un lado, el manejo de las pensiones a los particulares y por otro lado abriendo la puerta para que los servicios que proporciona el IMSS sean privatizados.

El subempleo es una condición social de los marginados ... es una situación de hecho contraria a derecho. En los recuentos oficiales este sector de trabajadores venidos a menos se cifran como empleados. Las estadísticas cometen el gran error de no diferenciar entre los trabajadores dependientes e independientes. Esta es una razón más para desconfiar de las cifras censales. La prestación del trabajo se lleva a cabo en condiciones inferiores o hasta contrarias a las que establece la Ley Federal del Trabajo. El subempleo y empleo son consecuencias naturales de un fracaso o de un abandono de la política social por parte del Estado. En México este abandono se empezó a registrar durante la administración de Miguel de la Madrid, cuando se implementaron medidas neoliberales que benefician a unos cuantos en detrimento de las grandes mayorías.

Es pertinente distinguir entre subempleo y transgresión de los derechos de los trabajadores. El primero se presenta como un fenómeno social, político y económico inmerso en una coyuntura histórica de crisis, en la cual hay un exceso de fuerza de trabajo disponible y se presenta, en contraposición escasez en la demanda de esta mano de obra, lo cual propicia la sobreexplotación de los trabajadores. La transgresión de los derechos de los asalariados es una situación contingente que, de actualizarse, confiere el empleado acciones en contra del empleador. Ambas situaciones pueden estar relacionadas pero no es esa la regla.

El contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios, el contrato de comisión y el trabajo por propina son los 3 artificios más comúnmente recurridos por los patrones para burlar los derechos de los trabajadores minimizando sus condiciones generales de trabajo. En este sentido podemos hablar de subempleo.

Una situación que ha tenido una importante repercusión para los trabajadores farmacéuticos, ha sido la incursión de la tecnología en sus centros de trabajo. Las máquinas han desplazado la mano de obra ordinaria para dar cabida a la mano de obra especializada, que es la más apta para manejar u operar los nuevos instrumentos de trabajo. Trasciende al ámbito del Derecho del Trabajo este fenómeno ya que se suscita un desplazamiento de trabajadores que engrosan las filas de los desempleados y el empleador tiene con esta situación los medios suficientes para obligar al trabajador a que preste sus servicios en condiciones de subempleados. Los avances tecnológicos ponen en estado de jaque a los trabajadores.

3) PRACTICAS MAS USUALES PARA BURLAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA.

Una expresión del subdesarrollo del mexicano es su subcultura jurídica. Esta se manifiesta en todas las actividades que realiza durante el día, desde que se despierta hasta que se duerme. La esfera de las relaciones laborales no es la excepción: Para los empleadores la subcultura jurídica se materializa en la realización de actos ilícitos que propenden a burlar los derechos de los trabajadores en aras de una mayor plusvalía; los trabajadores exhiben su subcultura jurídica cuando son contumaces en realizar sus actividades conforme lo dispone la ley y al desconocer las prerrogativas que ésta establece en su favor. Especial interés nos merece la subcultura jurídica de los patronos, que perpetran artilugios para sobreexplotar a sus empleados, valiéndose de su estado de necesidad y/o de su ignorancia.

A continuación enunciamos las maniobras que llevan a cabo los patronos para burlar los derechos de los trabajadores dentro de la industria farmacéutica. Estas mismas prácticas se llevan a cabo en las empresas farmacéutica, es decir, no son privativas en los laboratorios de este ramo. A continuación hacemos una relación de estas prácticas bautizándolas y explicitando en que consisten.

CAMUFLAJE DE LA RELACION DE TRABAJO: El mimetismo o camuflaje es un recurso con el que la naturaleza ha dotado a algunos ofidios, reptiles y anfibios para que se confundan con el medio ambiente que les rodea. A la usanza de estos animalitos, los patronos tienen una enorme proclividad para disfrazar la relación de trabajo en contrato civil o mercantil, confundiendo al trabajador por un lado, y omitiendo dar cumplimiento a las obligaciones patronales que

se desprenden del vínculo obrero-patronal y que están sancionadas por la Ley. Las armas que se usan con mayor frecuencia en esta estratagema son el contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios, el contrato de comisión mercantil y el contrato de mandato. La transpolación de las relaciones de trabajo a la esfera de la normatividad civil y mercantil reporta atractivos dividendos para los patronos, toda vez que además de recibir los ingresos obtenidos por los trabajadores, no realizan erogaciones por concepto de contraprestaciones de índole laboral, ya sea que deriven de la ley, del contrato o de disposiciones complementarias;

SUBE Y BAJA: Esta práctica consiste en dar de alta y de baja al trabajador de manera periódica ante el IMSS las consecuencias de esta acción son contraproducentes para el trabajador porque se reducen sus semanas de cotización, se encuentra dado de baja cuando requiere alguno de los servicios que presta el Seguro Social, hecho que lo ubica dentro de la categoría de los sin derecho, salvo que se surta la hipótesis de la conservación de derechos. Por su parte el Instituto ve diezmado su patrimonio al dejar de percibir las cuotas obrero-patronales. pero. ¡Ay de aquel que sea sorprendido ejecutando esta maniobra! porque, las consecuencias de Derecho no se dejan esperar: Por la omisión de enterar las cuotas al Instituto este finca un capital constitutivo a cargo del patrón, que de no cubrirlo, se hace efectivo por la vía administrativa de ejecución forzosa, además del procedimiento penal que tiene lugar por la comisión del delito de defraudación fiscal asimilada que se encuentra previsto en el artículo 108, fracción II del Código Fiscal de la Federación.

LA JUBILACION: La expresión "me jubilaron" se ha vuelto de uso común entre los trabajadores. Esta locución significa realmente que el trabajador ha sido separado de su empleo en

razón a los años de servicios laborados dentro de la empresa o por su edad cumplida. La jubilación es un derecho de los trabajadores y no una obligación, por ello los empleadores no están facultados para exigir o ejecutar unilateralmente la separación del empleo del trabajador, argumentando que se trata de una jubilación;

LA RENUNCIA O LA DENUNCIA: Esta artimaña patronal consiste en coaccionar al trabajador para que firme su carta de renuncia, mediante la imputación de un hecho delictivo, real o ficticio, que genera el resultado buscado por el empleador;

FIRMA ANTICIPADA DE LA RENUNCIA: Esta acción es perpetuada en contra de los trabajadores, durante el nacimiento mismo de la relación de trabajo, cuando se induce u ordena que firme una carta de renuncia con fecha abierta, o en su defecto, una hoja en blanco en la cual el empleador va insertar una carta de renuncia. Estos instrumentos quedan a disposición del patrono y puede hacerlos valer cuando así convenga a sus intereses;

FIRMA FORZADA DE LA RENUNCIA: Esta acción se lleva a cabo cuando el patrono o un tercero ejercen una coacción física o psíquica sobre el trabajador para que firme una carta de renuncia al empleo. Este acto por ser ilícito está atacado de nulidad. Los medios más comunmente empleados para obligar al trabajador a renunciar son los amagos, la asignación excesiva de labores, las amenazas, la intimidación, los golpes, privación de la libertad y hasta la tortura;

SI TE PORTAS BIEN TE DOY SEGURO: Es una práctica viciada dentro de las empresas, la de inscribir al trabajador al Seguro Social de forma totalmente discrecional. la alta es

condicionada a la observancia de un determinado estándar de comportamiento por parte del trabajador. Estos cánones los fija el patrono a su libre arbitrio y cuando inscribe al trabajador ante el Instituto, hace aparecer ante los ojos de sus empleados que esta prestación en realidad es una dádiva;

CERO UTILIDADES, CERO PARTICIPACION: Esta modalidad de medio para burlar los derechos de los trabajadores se apoya en la simple afirmación que hace el patrón o su representante, de que no se generaron utilidades dentro de la empresa durante el ejercicio correspondiente y que el funcionamiento del establecimiento en cuanto a sus finanzas, está cifrado con números rojos, sin que tal afirmación se apoye en un estado contable confiable o simplemente en un estado contable, privándose al empleado de la participación de utilidades. Para contrarrestar esta acción consideramos que el trabajador debería intervenir en la contabilidad de la empresa durante todos los ejercicios de operaciones;

FUERA ANTIGUALLAS: No hay necritud de mayor hondura para los trabajadores que el rebasar la edad de 35 años, porque a partir de entonces se convierten en blancos fáciles para que los patronos los despida. En la industria farmacéutica esta maniobra ha tenido un gran auge durante los últimos años, ya que al separar a los trabajadores que se encuentra especialmente en esta situación se ahorran un conjunto de erogaciones legales y contractuales considerables mientras que, por otro lado, emplean personal joven del cual se pueden aprovechar fácilmente por su inexperiencia;

RECORTES DE PERSONAL POR FUSION DE SOCIEDADES: La fusión de sociedades se da cuando una empresa absorbe el patrimonio de otra (absorción por fusión), o, cuando una o más empresas se unen para formar un ente

jurídico distinto y único (fusión por consolidación). Este suceso mercantil tiene repercusiones en todos los ámbitos jurídicos. En el plano del Derecho del Trabajo, repercute de manera negativa ya que propicia el despido masivo de trabajadores, o la recontractación con lo cual éstos pierden los derechos que habían adquirido por el simple transcurso de el tiempo, desaparición de sindicatos y supresión de los contratos colectivos de trabajo. La fusión mercantil puede obedecer a necesidades de las empresas dentro del mercado farmacéutico o al simple capricho de los entes que piensan fusionarse;

LA QUIEBRA: Esta es una maniobra muy socorrida por los patrones para despedir a sus trabajadores sin otorgarles ninguna prestación de las que tiene derecho a disfrutar. La declaración de quiebra se funda sobre la simple manifestación del patrón de encontrarse en ese estado de insolvencia mercantil que le impide proseguir con las actividades de la empresa. Pero este simple dicho por sí mismo no es jurídicamente válido. El procedimiento de declaración de quiebra se inicia con la denuncia de este estado ante un juez de lo concursal, que determinará si procede o no la declaratoria del mismo y de que forma habrán de finiquitarse los créditos de la empresa, teniendo orden de preferencia los de los trabajadores. Al no existir la sentencia emitida por la autoridad competente, que es un juez de lo concursal o uno de distrito en materia civil, que decrete el estado de quiebra, el simple dicho del patrón carece de validez jurídica alguna, no estando, por tanto, facultado para despedir a sus trabajadores bajo esta argumentación, aparte de que no se precisa ante que tipo de quiebra nos encontramos (dolosa, culposa o fortuita);

SUSTITUCION PATRONAL: El cambio de patronos en la relación de trabajo original es un fenómeno que se suscita periódicamente en las empresas. Aún cuando la Ley Federal del Trabajo es clara en el sentido de que la relación jurídico-

laboral subsiste, los nuevos patrones sustitutos son muy dados a despedir a los trabajadores de forma injustificada, bien porque no sean de su agrado, o bien porque deseen contratar otro trabajador dentro de la misma planta que ocupa el otro trabajador en la empresa;

DESCANSO CON TODO INCLUIDO Este artificio se lleva a cabo de la siguiente manera: El patrón o su representante, se aproxima al trabajador y le ordena que deje sus labores y que se vaya a descansar unos 4 días o más, y que la empresa le llama. El empleado, cándidamente, acata la orden ni tardo ni perezoso. En su ausencia el patrono da aviso a la Junta para proceder a la rescisión del contrato de trabajo con el argumento de la acumulación de más de 3 faltas injustificadas y/o por el abandono de empleo. De este modo el trabajador es enviado a unas vacaciones por tiempo indefinido cuando le es rescindido su trabajo dentro de la empresa o establecimiento;

OBSTRUCCION DEL ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO: Esta maniobra se suscita cuando el trabajador se presente al local de la empresa para prestar su servicios y entonces el policía, o cualquier otro empleado le impide el ingreso al centro de trabajo argumentando al efecto que no puede entrar por órdenes del jefe. De esta manera el patrón obtiene argumentos para rescindir al trabajador por faltas injustificadas;

DESPIDO POR ESTADO DE GRAVIDEZ: Esta maniobra es una situación de hecho que propugna en contra del Derecho. Surge cuando las trabajadoras quedan encinta y los patrones por este suceso, las despiden echándoles en cara su "inmoralidad" y que constituyen un lastre para la empresa ya que no pueden realizar las mismas labores dentro de la misma. Este despido está fincado sobre el machismo y sobre el incumplimiento en que incurre el patrón al no dar de alta a la trabajadora ante el IMSS no cumpliendo con las normas

protectoras del trabajo de las mujeres cuando están en estado de gravidez.

4) PERSPECTIVAS DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA.

Las condiciones en que laboran la mayoría de los empleados en el ramo farmacéutico, configuran en su conjunto un complejo mosaico.

El Derecho Laboral se encuentra regido por 2 signos completamente distintos: El de la tragedia y el de la esperanza.

En aras de la "productividad" y de la "competitividad", se ha desnaturalizado al Derecho del Trabajo, cuando no se le ha hecho completamente de lado. Este fenómeno sólo es explicable si hacemos una valoración de los roles que han jugado los patrones, los trabajadores y el gobierno desde 1986.

En el sexenio de Miguel de la Madrid comenzó a instrumentarse en México ese plan de choque en contra de las clase populares que se denomina neoliberalismo. A partir de entonces la clase trabajadora ha visto menoscabados sus derechos laborales. Los patronos, el Gobierno y los "Sindicatos" formaron un frente común en contra de los trabajadores de México. La punta de lanza en estas acciones antiobrерistas fueron y son los "pactos", que han generado estragos como el del congelamiento de salarios, el incremento estraosférico de precios, la pérdida del poder adquisitivo del salario, cercenación de contratos colectivos de trabajo. Los laboratorios farmacéuticos se prestaron, durante el sexenio Salinista, a este juego demagógico, cuando disminuyeron los precios de los fármacos en un 3%, pero hicieron cambios de presentaciones incrementando los precios de sus productos

hasta en un 100%. Previamente a que el tratado de Libre Comercio de América del Norte fuera estructurado, se dió un apertura indiscriminada de nuestras fronteras a los productos de las maquiladoras de Estados Unidos y otros puntos del globo. Esto conllevó a un cierre masivo de empresas en todo el país y a que los trabajadores desempleados engrosaran la disponibilidad de fuerza de trabajo en el mercado, abaratando su costo y anulando la capacidad organizativa de los asalariados. Estos factores, aunados a la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio, han provocado que la actividad industrial y empresarial del ramo farmacéutico y de los demás, inmersa ya en el sistema de economía de mercado, busque competir con las empresas trans y supranacionales con mano de obra barata y costos risibles en las materias primas.

Ante la pérdida del poder adquisitivo, los trabajadores se ven orillados a laborar jornadas extraordinarias para poder sobrevivir, contando con la ayuda del trabajo de sus familiares.

Los sindicatos congregados en torno a la CTM y a la CROC, han sido cómplices con su silencio en el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de México.

La violación de los derechos de los trabajadores es una forma eficaz de las empresas para reducir sus costos y ser más competitivas.

El fantasma del desempleo se vuelve cada día más de carne y hueso, ante la imposibilidad de las empresas pequeñas de afrontar los embates que les profieren los monopolios farmacéuticos actualmente.

Los comportamientos ético y jurídico de los laboratorios farmacéuticos dejan mucho que desear. Se suscita una preponderancia del mercantilismo y del consumismo sobre la vida humana, y sobre la salud y la dignidad. Prueba de ello la encontramos en las grandes e irresponsables campañas publicitarias que se despliegan en los medios masivos de comunicación, causándose un tremendo daño a la población al hacerse una apología de la automedicación.

Más allá de la juridicidad o antijuridicidad de las acciones emprendidas en contra de los trabajadores, se plantea en la actualidad un litigio entre la vida y la muerte.

En el estado actual de condiciones sociales, económicas y políticas que imperan en el país, el trabajador se ve ante la disyuntiva de aceptar el empleo que se le ofrezcan en los términos y condiciones que le imponga el empleador, sin hacer objeción alguna, o verse en la calle sin un sustento para satisfacer sus necesidades más elementales y las de su familia.

Podemos apreciar que el trabajo farmacéutico está inmerso en esta problemática. Las condiciones generales de trabajo se deterioran hasta llegar a límites intolerables; el subempleo crece como la espuma, lo mismo que el desempleo; las industrias y empresas pequeñas y medianas se ven marginadas o excluidas de la vida productiva del país; las vías institucionales para resolver los problemas del trabajador son insuficientes e ineficaces el deterioro del poder adquisitivo del salario se ve reflejado en la economía familiar de los trabajadores. Estas circunstancias entre otras han orillado al trabajador a vivir un estilo de vida análogo o inferior al que se vivía en el México Bárbaro que describió John K. Turner, tal como si el millón de muertes, estimadas en cifras oficiales que causó la Revolución Mexicana no hubieran valido de nada.

Cuando una sociedad hace caso omiso del fallo inapelable de la memoria histórica, está condenada a cometer los mismos errores hasta que rectifique su proceder. Los sucesos sociales y políticos acaecidos en los últimos meses dan fe.

Sostuvimos que el Derecho del Trabajo está regido por el signo de la esperanza. Espontáneamente debemos buscar cambiar el rumbo actual de la situación de los trabajadores farmacéuticos, de una forma racional y pacífica. Para alcanzar este objetivo es menester implementar una serie de medidas que son totalmente impostergables. La organización entre los trabajadores y patronos de los pequeños y medianos establecimientos que todavía hoy sobreviven, es una clave importantísima en la solución del problema. La cohesión de estructuras empresariales e industriales, y, así mismo, la configuración de empresas integradas por trabajadores y patronos que convivan en un estado de respecto y apoyo mutuo, son piezas imprescindibles para diseñar una estrategia contraofensiva. Una vez que alcancen estos objetivos, que son los presupuestos básicos para emprender la defensa de la industria farmacéutica nacional, las medidas que se deben adoptar son:

1. Crear una Industria Farmacéutica Nacional que sea autosuficiente y suprima la dependencia con el exterior;
2. Desterrar de manera definitiva las prácticas monopólicas;
3. Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores del ramo;
4. Profesionalizar el trabajo y la actividad farmacéutica a través de la creación de barras, colegios y asociaciones especializados;

5. Rediseñar la actividad sindical para pasar del corporativismo al sindicalismo independiente;
6. Estimular las invenciones y descubrimientos que hagan los trabajadores en pro del desarrollo farmacéutico;
7. Coordinar investigaciones con Instituciones Públicas para impulsar la actividad farmacéutica; y
8. Financiar proyectos de desarrollo del ramo farmacéutico, siempre que los resultados sean viables.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. En los establecimientos del ramo farmacéutico se suscitan relaciones de trabajo en virtud de que hay personas que prestan sus servicios de forma directa y subordinada.

SEGUNDA. El trabajo farmacéutico reviste las modalidades de trabajo industrial y de trabajo empresarial dependiendo de si las actividades del establecimiento estén dirigidas a la producción de bienes o a la prestación de servicios.

TERCERA. La complejidad funcional y operativa de las actividades desplegadas en los establecimientos farmacéuticos se ve reflejada en la diversificación y especialización del trabajo.

CUARTA. Tratándose del trabajo farmacéutico, la competencia constitucional de la autoridad laboral se surte cuando las actividades realizadas en el establecimiento están dirigidas a la obtención de artículo medicamentosos o cuando, aún, siendo distintas las actividades del establecimiento, se actualiza alguno de los supuestos previstos en el artículo 123 constitucional, Apartado "A", fracción XXXI; inciso b, numeral 13, segundo párrafo, en lo referente a la esfera federal.

QUINTA. La competencia constitucional de trabajo, a nivel local, se surte cuando las empresas farmacéuticas no se dedican a la producción de fármacos, se dedican a la prestación de servicios al público y no caen en ninguna de las hipótesis normativas del artículo 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso b, numeral 13, segundo párrafo de nuestra constitución.

SEXTA. El trabajo farmacéutico se vivifica en las esferas del Derecho individual y del Derecho Colectivo del Trabajo.

SEPTIMA. El trabajo industrial farmacéutico está regulado de forma exclusiva por el artículo 123 constitucional, en su apartado "A", por sus leyes reglamentarias y por las normas que son de aplicación supletoria.

OCTAVA. El trabajo farmacéutico empresarial entra en el marco de regulación del industrial pero también, en algunos casos, está normado por el artículo 123 constitucional, en su Apartado "B", por su ley reglamentaria y por las leyes del Servicio Civil de los Estados.

NOVENA. Las condiciones generales en que laboran los trabajadores en el ramo farmacéutico, están inscritas en una mosaico de normalidad y anormalidad. La normalidad se presenta cuando la prestación del servicio se lleva a cabo dentro de la legalidad o superándola, es decir, las condiciones laborales se equiparan a las que como mínimo fija la ley o las supera. La anormalidad se suscita cuando la prestación del servicio se ve afectada de forma tal, que se opera en niveles infralegales o plenamente ilegales.

DECIMA. El trabajo farmacéutico tiende a profesionalizarse y desplaza al trabajo no profesionalizado.

DECIMAPRIMERA. El sistema de economía de mercado profundiza la brecha entre empleados y empleadores, repercutiendo en las relaciones de trabajo de la rama farmacéutica.

DECIMASEGUNDA. La actividad empresarial en los niveles micro y medio se ve afectada negativamente por el sistema de economía de mercado, por lo que las relaciones obrero-patronales resienten un deterioro, dentro del ramo farmacéutico.

DECIMATERCERA. Las expectativas de desarrollo de la actividad farmacéutica mexicana son casi nulas, por lo que es necesaria una organización por células, una cohesión de las actividades del ramo, una coordinación de operaciones, una alianza patrones-trabajadores en un ambiente de cooperación y respeto mutuo y la formación de un frente común para consolidar una industria farmacéutica nacional autónoma y autosuficiente, contrarrestando las actividades y la secuela negativa que ejercen los oligopolios farmacéuticos transnacionales.

BIBLIOGRAFIA.

ALVAREZ AMEZQUITA; José, et al. Historia de la Salubridad y de la Asistencia en México. T.I. Secretaría de Salubridad y Asistencia. México. 1960.

ALVAREZ AMEZQUITA, José, et al. Historia de la Salubridad y de la Asistencia en México. T.II. Secretaría de Salubridad y Asistencia. México. 1960.

ALVAREZ AMEZQUITA, José, et al. Historia de la Salubridad y de la Asistencia en México. T.III. Secretaría de Salubridad y Asistencia. México. 1960.

ALVAREZ AMEZQUITA, José, et al. Historia de la Salubridad y de la Asistencia en México. T.IV. Secretaría de Salubridad y Asistencia. México. 1960.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. México. 1981.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992.

BUERGENTHAL, Thomas, et al. Manual de Derecho Internacional Público. Fondo de Cultura Económica. México. 1994.

BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimacuarta edición Porrúa. México. 1992.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. vol. 2. Tercera edición Heliastrea. Argentina. 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. T. III, vol. 1.3ª ed. Ed. Heliastrea. Argentina, 1988.

CARRO IGELMO; Alberto. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición Bosch. España. 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con... fianza. Trillas. México. 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar y Baltazar Cavazos Chena. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda edición Trillas. México. 1993.

CLEAVES, Peter S. Las Profesiones y el Estado: El caso de México. El Colegio de México. México. 1985.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décimosegunda edición Porrúa. México. 1990.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Sexta edición Porrúa. México. 1994.

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. I. Quinta edición Porrúa. México. 1994.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición Porrúa. México. 1991.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Octava edición Porrúa. México. 1991.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo II. Novena edición Porrúa. México. 1992.

DUFAU, Em. &TORAUDE. L.G. Notions Practiques de Pharmacie. MM vigot Freres Editerus. Francias. 1926.

ETIENNE LLANO, Alejandro. La Protección de la Persona Humana en el Derecho Internacional. Trillas. México. 1987.

FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. Y. Segunda edición Depalma. Argentina. 1977.

FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. II. Segunda edición Depalma. Argentina. 1977.

FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. III. Segunda edición Depalma. Argentina. 1977.

FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. IV. Segunda edición Depalma. Argentina. 1974.

GOTH; Andrés. Farmacología Médica. Sexta edición Interamericana. México. 1974.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Roque de Palma. Argentina 1955.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. II. Roque de Palma. Argentina 1955.

ORTEGA PRIETO, Eduardo. El estatuto de los Trabajadores. Estudio Comparativo y Comentarios Práctico. Segunda edición Dehusto. España. 1984.

POZZO, Juan D. Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo. T.I: Ediar. Argentina. 1961.

POZZO, Juan D. Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo. T.II: Ediar. Argentina. 1961.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano.
Porrúa. México. 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano.
Porrúa. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución
Político-Social del Mundo. Porrúa. México. 1971.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Apéndice
17-85. SEPTIMA EPOCA, CUARTA SALA, 5 PARTE, TESIS
297.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, CUARTA
SALA, QUINTA EPOCA, T. CX.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION; OCTAVA
EPOCA, CUARTA SALA, T.VI., primera parte.

TESIS 28/95 PLENO.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA
EPOCA, CUARTA SALA, T. CXXVI.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA
EPOCA, CUARTA SALA. T. LXXXII.

DICCIONARIOS

ADAME GODDARD, Jorge, et al. Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. 1994.

Diccionario El ateneo de la Lengua Española. Segunda edición El Ateneo. Argentina. 1988.

FUENTES ESTADISTICAS (INEGI)

XIV Censo Industrial, XI Censo Comercial INEGI. Nuevo León. 1994. INEGI.

XIV Censo Industrial, XI Censo Comercial INEGI. Puebla. 1994. INEGI.

XIV Censo Industrial, XI Censo Comercial INEGI. Veracruz. 1994. INEGI.

XIV Censo Industrial, XI Censo Comercial INEGI. Distrito Federal. 1994. INEGI.

XIV Censo Industrial, XI Censo Comercial INEGI. Chihuahua. 1994. INEGI.

Indicadores de Empleo y Subempleo. octubre. 1996.

Indicadores de Empleo y Subempleo. diciembre. 1996.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Segunda edición Esfinge. México. 1995.

Ley de Amparo comentada por Alberto del Castillo del Valle, Segunda edición. Duero. 1992.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Actualizada. La Conciliación en las Relaciones Obrero Patronales. Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales. Comentada por Rubén Delgado Moya. Ediciones Jurídicas Red, Distribuidora y editora Mexicana. México. 1994.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Trigésima edición Porrúa. México. 1993.

Ley del Seguro Social y Disposiciones Reglamentarias. Tercera edición Sista. México. 1995.

Ley del Seguro Social. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social. México. 1995.

Ley del Instituto de Servicios de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado. Trigésima edición Porrúa. México. 1993.

Código Civil para el Distrito Federal. Sexoagésima edición Porrúa. México. 1993.

Código de Comercio. Sexoagésima edición Porrúa. México. 1992.

Código Fiscal de la Federación. sexta edición Ediciones Fiscales ISEF: México. 1995.

Ley General de Salud. Novena edición Porrúa. México. 1993.

Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Salubridad y Asistencia. México. 1974.

Ley General de Profesiones. Décima edición. Andrade. México. 1993.

A handwritten signature and initials in black ink. The initials 'V. b.' are written at the top left, with a small 'z' above the 'b'. Below them is a large, stylized signature that appears to be 'M. L.' followed by a long horizontal stroke.