

4100

SNORO 2005

# 40

LECCIONES  
DE  
DERECHO  
LABORAL

## **Baltasar Cavazos Flores**

Presidente del Colegio de Profesores de Derecho del Trabajo de la facultad de derecho de la UNAM

Vicepresidente del Colegio de Doctores en Derecho

Maestro Emérito de la Universidad Iberoamericana y Honorario de las Universidades San Martín de Porres de Lima, Perú y Externado de Colombia

Presidente Vitalicio de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social

Catedrático de Derecho del Trabajo en la facultad de derecho en la UNAM desde 1953

Autor de la ley Federal del trabajo comentada y tematizada y de 19 obras más de derecho del trabajo

Comendador del orden del Mérito Judicial del Trabajo de Brasil

Miembro de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo *numeros clausus* donde solo puede haber 50 miembros

Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo

El 15 de marzo de 1996, ingresó a la Academia Mexicana de Derecho Internacional

El 15 de mayo de 1996 se le otorgó la distinción al Mérito Universitario por la Secretaría General de la Rectoría de la UNAM

Instructor externo independiente Número 1 de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Director del despacho Cavazos Flores, S. C., dedicado exclusivamente al Derecho Laboral con despachos en México, Querétaro, Saltillo, Guadalajara y Tijuana

El 10 de julio de 1996 se le otorgó la medalla de oro al mérito docente prima de Leyes-Instituta, por la UNAM

El 13 de noviembre de 1996 fue objeto de un homenaje en la Ciudad de Lima, Perú por su relevante actuación como Presidente Vitalicio de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Desempeñó durante seis años el cargo de Magistrado del Banco Interamericano de Desarrollo con sede en Washington D. C.

Profesor honorario de las Universidades de República del Salvador, Perú y Colombia así como de la UNITEC y Anáhuac del Sur de nuestro país

BALTASAR CAVAZOS FLORES

# 40

# LECCIONES DE DERECHO LABORAL

EDITORIAL  
TRILLAS



México, Argentina, España,  
Colombia, Puerto Rico, Venezuela

## Catalogación en la fuente

Cavazos Flores, Baltasar  
40 lecciones de derecho laboral. -- 9a ed. -- México :  
Trillas, 1998 (reimp. 2004).  
401 p. ; 23 cm.  
Incluye índices  
ISBN 968-24-5672-X

1. Trabajo - Leyes y legislación - México. I. t.

D- 344.0172'C138c      LC- K1704.15'C3.2      1038

La presentación y disposición en conjunto de  
40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL  
son propiedad del editor. Ninguna parte de esta obra  
puede ser reproducida o transmitida, mediante ningún sistema  
o método electrónico o mecánico (incluyendo el fotocopiado,  
la grabación o cualquier sistema de recuperación y almacenamiento  
de información), sin consentimiento por escrito del editor

Derechos reservados

© 1982, Editorial Trillas, S. A. de C. V.,  
División Administrativa, Av. Río Churubusco 385,  
Col. Pedro María Anaya, C. P. 03340, México, D. F.  
Tel. 56884233, FAX 56041364

División Comercial, Calz. de la Viga 1132, C. P. 09439  
México, D. F. Tel. 56330995, FAX 56330870

[www.trillas.com.mx](http://www.trillas.com.mx)

Miembro de la Cámara Nacional de la  
Industria Editorial. Reg. núm. 158

Primera edición, enero 1982 (ISBN 968-24-1056-8)  
Segunda edición, mayo 1982 (ISBN 968-24-1268-4)  
Tercera edición, 1983 (ISBN 968-24-1410-5)  
Cuarta edición, 1985 (ISBN 968-24-1698-6)  
Quinta edición, 1986 (ISBN 968-24-2095-4)  
Reimpresión, 1987  
Sexta edición, 1989 (ISBN 968-24-3655-9)  
Reimpresión, 1990  
Séptima edición, 1992 (ISBN 968-24-4479-9)  
Octava edición, 1994 (ISBN 968-24-5042-X)  
Reimpresión, 1996  
Novena edición, 1998 (ISBN 968-24-5672-X)  
Reimpresiones, 1999, 2001 y 2003

---

**Cuarta reimpresión, julio 2004**

---

Impreso en México  
Printed in Mexico



## Palabras del autor

*40 lecciones de Derecho laboral* es un libro dedicado especialmente a los estudiantes de Derecho del trabajo, y constituye una síntesis de todos los más importantes conceptos expresados en nuestros nueve anteriores libros, y muy particularmente en las diversas ediciones de nuestra Ley Federal del Trabajo, pretendiéndose que esta nueva obra sea, ante todo, práctica, pedagógica e imparcial.

Reiteramos en esta obra nuestro criterio en el sentido de que el Derecho laboral tiene que ser, necesariamente, un Derecho coordinador de los factores de la producción y no un Derecho unilateral en favor de ningún sector en particular.

Sostenemos que el Derecho del trabajo no es de izquierda o de derecha. Se trata de una disciplina que tiende a organizar los factores de la producción, protegiendo fundamentalmente al hombre que trabaja, considerándolo no como una máquina más del engranaje social, sino como persona humana.

El Derecho del trabajo es un Derecho inacabado que se hace todos los días en las fábricas y en las universidades; es un Derecho dinámico, que, renovándose parcialmente, constantemente cambia y constantemente sigue siendo el mismo.

Por ello, con estas 40 lecciones que en realidad son 40 temas de importancia capital, trataremos de dar una orientación general que permita al lector conocer el abc del Derecho laboral.

Cuando el pensamiento se convierte en letra y lo escrito en un nuevo libro, por modesto que éste sea, se alcanza una meta más, de las muchas más a las que siempre se debe aspirar.

BALTASAR CAVAZOS FLORES

## Un mensaje a modo de prólogo

Prologar un libro exige, de quien toma a su cargo esa responsabilidad, colocarse en una perspectiva que, en cierto modo, es prolongación de la obra en la que en esa forma se penetra, y de la que su valoración se hace no como un deber de cortesía, ni como reciprocidad de atenciones, y sí como expresión sincera de una colaboración que se pide y que se presta al conjuro de una amistad nacida hace muchos años, en la Córdoba Argentina, afianzada en el Querétaro mexicano y hermanada en Melilla, en la España nacida al borde africano. Y es que con Baltasar Cavazos Flores, peregrino por un mundo físico e ideal, no cabe permanecer estático, pues su accionar tiene esa agilidad que lo coloca hoy como viajero incansable, mañana de abogado que defiende con firmeza la causa justa que se le encomienda, otro día de jurista que vierte con gracia ideas que suenan a veces como voces de alerta para una sociedad que olvida, en demasía, la gravedad de ciertos problemas y el que, en todo momento, rinde culto a la amistad.

Prologar una obra que contiene más de tres docenas de lecciones sobre Derecho laboral, constituye para mí algo de desafío, un reto al tiempo y una exigencia nacida de esa fuerza invencible e invisible que es la amistad fundada en un quehacer iniciado años atrás, en ocasión del II Congreso Argentino de Derecho del trabajo en que convivimos, en aquel lejano año 1963, un grupo de estudiosos del Derecho del trabajo. Perteneczo a una generación de laboralistas que va extinguiéndose. Allí, en Córdoba, donde se encontraba Baltasar Cavazos Flores, joven entonces que derramaba entusiasmo y vitalidad, había un grupo de "maestros" que encabezaban Eugenio Pérez Botija y Mario de la Cueva y que integraban, entre otros, Luis A. Despontin y Juan D. Pozo, todos ellos de emotivo recuerdo. Esa generación de estudiosos del Derecho del trabajo está siendo, por la ley de la vida, sustituida por otra, a la que pertenece el doctor Cavazos Flores.

A un hombre de la generación que acaba, se le abren las puertas de una obra escrita por otra que pertenece a aquella que por derecho propio ocupa ya un lugar de privilegio en la panorámica del Derecho laboral. Siendo el lapso corto

que media entre una y otra generación, en su extensión de años, es extraordinario por el número de acontecimientos que en su transcurso se han producido. El hombre que quiere dar por acabada su obra, mucha o poca, buena o mala, aún se siente en condiciones de decir algunas palabras sobre uno de los temas que en los últimos tiempos más ha preocupado a juristas y a políticos, a sociólogos y a economistas, a legos y a profanos: el problema social. Este tema dramático como ningún otro, aparte el de la guerra y el de la paz, pues de ambos por igual participa, será bosquejado en su análisis de forma tal que frente a la destrucción que parece enseñorarse y servir de sistema en el mundo actual, podamos analizar la trama de los complejos que hacen que exista un estado de insatisfacción, que se origina en el hecho de que el mundo en el que vivimos, no es como queremos que sea, aun cuando en nuestras manos tengamos los medios necesarios para, como el artista, modelar la arcilla, tal como nosotros soñamos que la imagen sea. Sus imperfecciones, si subsisten, serán responsabilidad nuestra, por más que pretendamos arrojar las culpas en los demás.

Las *40 lecciones de Derecho laboral* que integran el libro al que estas líneas sirven de prólogo, toman una especialidad jurídica ya lograda, siendo muy poco a lo dicho por Cavazos Flores que aquí, en este lugar y ahora, yo podría agregar. Sin embargo, hay algo aún que debo y estoy obligado a decir, y que podría servir de pórtico a un libro que, en cierto modo, busca resolver, y no agravar, ese problema social cuyas causas y posibles soluciones son en el presente, tema de absoluta actualidad, por ser origen y consecuencia de muchos de los males que hoy afligen a la humanidad. Es con ese propósito, y en esa forma que examinaremos aquí el problema social, para determinar algunas de sus causas y arribar a posibles soluciones.

Terminamos así el preámbulo y pongamos mano a la obra.

El quehacer de todo individuo se encuentra impulsado por dos móviles: el egoísmo y el estado de necesidad. Además, todo ser humano, por serlo, es racional. El resorte dinámico de la humanidad que más ha contribuido a su avance ha sido el egoísmo, que mueve al individuo. Los primeros que en lugar de sacrificar al prisionero de guerra lo conservaron para utilizarlo en su provecho, obedecieron a un móvil egoísta, móvil que fue en realidad, motivo de progreso.

Por otra parte, todo individuo se encuentra en permanente estado de necesidad, lo que le lleva a una búsqueda constante de medios, acuciado por esa insatisfacción que provoca ese estado.

El individuo es racional y es social. Esto provoca diserciones que pueden ser individuales y colectivas. Estas últimas generalmente revisten carácter social. Hay injusticias que causan resentimientos: hay ambiciones que imponen la reacción de quienes las enfrentan al sentirse preferidos o superados.

Se producen diferencias entre los individuos, los grupos y las clases; es así como nacen los antagonismos sociales. Hay también un propósito de igualar a los individuos, aspiración nunca lograda. Existe rivalidad, competencia, antagonismo, oposición, discrepancias, originadas en hábitos, costumbres o posiciones determinadas por motivaciones de orden psicológico, racial, político, religioso, profesional y biológico.

Son nuevos y distintos problemas sociales, que aparecen como consecuen-

cia de un desarrollo tecnológico, originados en el sorprendente avance producido en los años que han seguido a la Segunda Guerra Mundial. Esos problemas surgen en el presente por causa de la oposición en que se encuentran en algunos países, hombres y mujeres que trabajan; jóvenes a los que se les niega el derecho al trabajo, impidiéndoles participar en los beneficios de una sociedad en la que ellos quieren ocupar un lugar que no sea el de simples espectadores en la distribución de los bienes, y aquellos otros trabajadores a los que por causa de su nacionalidad o raza se les coloca en situación de inferioridad, en el mercado del trabajo, frente a los indígenas.

Cuando la mujer dejó de ser un simple objeto sexual y ocupó un puesto en el mundo del trabajo, al menos en la letra de la ley, logró cierta igualdad jurídica en la que se compatibilizaban derechos políticos y laborales con funciones originadas en la propia naturaleza de los seres humanos que daban a aquélla determinados privilegios y deberes. El papel que desempeña como madre tiene en la vida social aspectos que no pueden pasar inadvertidos. De un pasado, en el que el sometimiento de la mujer al hombre era absoluto, ha seguido un presente de liberación, que constituye verdad innegable en el llamado *Mundo Occidental*. Esto, sin embargo, constituye ficción en los estados colectivistas, como en otros que no lo son, en los que a la mujer se la ha colocado dentro de la actividad laboral en un rango inferior, el que corresponde a los individuos peor dotados física e intelectualmente. Las tareas menos rentables, los trabajos penosos, los lugares más ingratos son ocupados por la mujer, por la débil mujer, que no cuenta con poderosos sindicatos que la defiendan ni con gobiernos paternalistas que la protejan.

A ese antagonismo, por razón del sexo, se opone otro por causa de la edad. El joven trabajador, que quiere iniciar su camino para el logro de un salario, se encuentra con los puestos de trabajos ocupados por otro que en la plenitud de sus fuerzas físicas e intelectuales, defiende con garras su posición de privilegio; los ancianos, que después de haber dado los mejores años de su vida a la actividad productora, se ven desplazados por aquellos cuya vitalidad es razón decisiva para su valoración en el mercado del trabajo. Es la ruptura de los moldes tradicionales sustituidos por otros en los que el egoísmo prevalece; es el espectáculo doloroso de los jóvenes que quieren poner su capacidad productora al servicio de una actividad en la que sobran los ancianos que han vivido demasiado y alcanzado ese límite de edad en que el individuo deja de ser necesario. Jóvenes, ancianos y mujeres son, hoy por hoy, el esquema, el armazón, de un nuevo problema social, originado en una sociedad en la que abundan los bienes materiales, pero en la que se han olvidado otros de carácter ético y moral, entre ellos la solidaridad de los seres humanos.

Atraídos por un nivel de vida más generoso, para ellos y para los suyos, son hoy millones de trabajadores que emigran de su propio país para ganar difícilmente un puesto de trabajo que los habrá de colocar en el más bajo nivel de la escala profesional, reservadas las tareas más ingratas y peor rentadas a esos nuevos parias que están obligados a sentirse satisfechos por permitirseles realizar el trabajo que el indígena rechaza. Ya no son los *coolis* chinos, escoria de los puertos asiáticos, sino los trabajadores extranjeros que nutren los grandes

centros industriales de Europa y de América, a los que llegan buscando mejores condiciones laborales y encuentran una realidad hecha de privilegios y de injusticias.

Estos nuevos problemas sociales, que no surgen de pugnas de orden político o religioso, expresan igual o mayor crueldad, pues si bien no hay más guerras por motivos de religión, se producen otros antagonismos, fronteras que se alzan para separar a pueblos ricos de otros pobres, fomentándose el odio al extranjero, que al mismo tiempo que llamado, se lo rechaza. En el presente las discrepancias en el mundo laboral no se refieren tanto a la prestación de los servicios, sino a la forma en que el trabajo se distribuye para dar el privilegio de obtenerlo a unos pocos, en tanto que son los más los que se ven en una situación de inferioridad, tanto en lo que se hace a su consecución como a la mayor jerarquía de la prestación laboral.

He aquí, esbozados, aspectos que hacen a problemas de carácter social en los que sus protagonistas dependen, para resolver su situación, no de los patrones o empresarios, sino de la actitud de los poderes públicos que debe y tiene que ser dirigida a proteger integralmente al ser humano desde que nace hasta que muere, sin distinción de edad, sexo, raza o nacionalidad.

\* \* \*

Las discrepancias en la esfera laboral no se encuentran en la situación que hace a la prestación de servicios, sino a aquellas que nacen por causa de la actividad profesional, de la imposición de determinado encuadramiento sindical, de la prevalencia partidaria.

Es inútil ver en el problema social el resultado de la lucha de clases y de los conflictos laborales de todo género, lo cual está fuera de órbita, como cuando se hace sinónimo de *cuestión social* la mal llamada *cuestión obrera*. Aquélla y ésta consituyen, o pueden constituir, un aspecto del llamado *problema social*, pero no abarca a éste en su totalidad; de tal forma se confunde el efecto con la causa; lo mismo que ocurre con las enfermedades, en igual forma, siendo el problema social una causa se ven sólo sus efectos, reflejados, por el malestar social. Las injusticias provocan este malestar; son sólo el preludeo que anuncia la aparición de graves problemas de orden también social. El malestar, reiteramos, es el efecto; debemos ver la causa.

No son los conflictos entre el capital y el trabajo los que provocan los problemas sociales. Pudo ser en otra época, más no en el presente. No se vive en una Arcadía feliz, pero no es menos cierto que esos antagonismos han tenido su resolución por medio de una organización empresarial en la que al capital ha cedido parte de sus privilegios y el trabajo ha aceptado ciertas necesarias hegemónías, Hoy no se gobierna despóticamente a las empresas, sino que el trabajador es sujeto de derecho, como lo es de obligaciones; el serlo, conoce que no hay producción sin disciplina, sin sujeción a determinadas normas.

Desde que el hombre existe en sociedad hubo problemas sociales. Éstos son consecuencia de su dinámica, de su ansia de progreso. Es en la paz de los comentarios, allí donde no hay vida, que el hombre permanece en silencio, quizá

musitando una oración, pero en un mundo que ansía por liberarse, los choques y antagonismos son el reflejo de una vida que late.

Siempre han existido problemas sociales: en la antigüedad se encuentra la esclavitud, con el desprecio del trabajo manual y hasta de todo trabajo que envolviera dependencia ajena; ya existe un abismo en el reparto de los bienes, riqueza acumulada en manos de muy pocos en tanto que prolifera la miseria, se revela en el odio extranjero, *hostis*, en el culto, en la impunidad de la venganza y en la ignorancia de la solidaridad en todas sus dimensiones.

El cristianismo golpea en la Edad Media haciendo recordar que todos los hombres, por igual, son hijos de Dios. Sin embargo, aparece bajo nuevas formas la esclavitud, que es ya condenada, en tanto la artesanía hace a ciudadanos que comienzan a ser libres y una clase media inicia los primeros caminos que conducen a incipiente libertad.

En la Edad Moderna el fenómeno de la concentración industrial, el trabajo de las mujeres y de los niños, las jornadas agotadoras de labor, hacen olvidar, en presencia de esta nueva forma de esclavitud, que la máquina trata de liberar al hombre y ha hecho desaparecer la servidumbre.

Pasamos a la Edad Contemporánea, con su rígida división, que combina enfoques de la Revolución Política y de la Revolución Industrial, de una escisión económica entre capitalistas y proletarios, la divisoria política entre burgueses y nobles y la pugna entre dos o más clases sociales.

La génesis de la moderna cuestión social, se encuentra en la aparición del maquinismo, conjuntamente con la burguesía capitalista, con el proletario sometido, las crisis económicas y el liberalismo. Hay una ilimitada ansia de ganancia, de mejoramiento. Se produce una nueva fisura en una sociedad en la que los ricos son cada vez más ricos y los pobres, en medio de la abundancia, cada vez más pobres; en un mundo en donde sobra de todo y falta de todo, en donde en unos lugares se queman alimentos por carecer de mercados y en otros la gente muere de hambre. Impuestos excesivos, carestía de la vida, defectuoso reparto de riquezas, desigual régimen de la propiedad, escasa producción de los artículos de primera necesidad y el exceso de los de lujo, todo ello hace que surja de las entrañas, todas de la sociedad, un problema que clama por su solución y al que el economista y el jurista debe, por igual, su aporte en la búsqueda de resolverlo con equidad y justicia.

Pero no nos encontremos con un problema cuyo desenlace necesario sea la lucha; las mujeres que trabajan, aquellas que son madres, los ancianos que forman legión, los niños y los enfermos, no pelean con medios violentos; lo hacen con el simple espectáculo de su propia tragedia y logran, actualmente, victorias que asombran aun más que por ser incruentas, por ser ganadas a través del más bello sentimiento que tiene el ser humano: la *solidaridad*.

A finales del siglo XIX y comienzos de éste, fue preocupación principal de los gobiernos la protección de los trabajadores, dispensada por leyes que tenían como sujeto al trabajador. Ya en la Primera Guerra Mundial, y a partir de la Constitución Mexicana de 1817, se produce un movimiento generalizado por el cual los textos legales máximos consagran en sus artículos los derechos mínimos que se conceden a los trabajadores. Se inicia la constitucionalización del

Derecho laboral. Al término de la guerra los tratados de paz, comenzando por el de Versalles, fijaron principios por los que se exalta al trabajo dignificándolo; y de su condición de mercadería pasa a ser título de honor del individuo. Se proclaman enfáticamente los **derechos del trabajador**. Es esto, la preocupación que anima a gobernantes y gobernados. La Organización Internacional del Trabajo va elaborando, nada menos y nada más, que un derecho común universal, el que tiene por contenido normas que son iguales para todos los trabajadores de todo el mundo; así, la jornada laboral de ocho horas, establecida por la Convención núm. 1, aprobada en la Conferencia de Washington, es ley hoy en más de cien países.

Pero en el curso de la Segunda Guerra Mundial, apremiado el mundo por la más pavorosa de las crisis, que llegó a más de un 30 % de trabajadores en paro forzoso en Alemania, hizo que las preocupaciones fueran otras. La actualidad del problema social, que estaba centrada en orden a las relaciones obreropatrones, dejó de tener vigencia para plantear distintas consignas, diferentes motivaciones. Ahora ya no se habla de una intensificación de la legislación laboral, como si ésta hubiera llegado a su cenit, ya no se considera al trabajador como sujeto necesitado de protección, sino se contempla la situación de quienes, desvalidos, necesitan de una mayor ayuda de los poderes públicos. ¿Nos encontramos, acaso, ante un problema de choque de estamentos? Si lo hay, por lo menos no lo preside la violencia. Las nuevas normas no son dictadas apremiado el legislador por movimientos de fuerzas; prevalecen consideraciones de otro orden, fundadas en un sentimiento humano, en la comprensión. Se afirma que el que tiene debe dar; y el Estado es así el que primero tiene la obligación de prestar el apoyo de su fuerza para redimir a amplios sectores sociales bien necesitados, por su debilidad, de esta ayuda.

Al concepto de justicia a secas se opone, en honda transformación el de justicia social, como normas dadas por el Derecho natural en orden a una mejor distribución, de los bienes y riqueza. Más bien mito político que ejecución realista, la justicia social es aspiración de deseo, meta y consigna, eslabón que une etapas y aspiraciones, una esperanza y un sentir, algo que no puede expresarse con palabras y que traduce un sentimiento generalizado: lograr la mejor justicia distributiva.

Se ha luchado de una forma u otra, en la tribuna y en las barricadas, por gobiernos y organizaciones sindicales, por visionarios y altruistas como por políticos interesados, en crear un Derecho que defienda a los trabajadores, pero no se tuvo en cuenta, inicialmente, que más importante que el Derecho del trabajo era, y lo es, el derecho al trabajo. De aquí que el trabajador consciente de sus necesidades clame, en la realidad de los hechos por un lugar en la sociedad, que le permita emplear la fuerza de sus músculos, su capacidad de productor, su inteligencia y facultades para obtener el diario sustento. Es este el punto o vértice de una transformación que aún se está operando: la de una etapa del Derecho del trabajo que finalizó con la Segunda Guerra Mundial y la que se inicia con la de la Seguridad Social.

Interesa hoy la protección integral del individuo desde que nace hasta que muere, especialmente a aquel que, desvalido, necesita de una mayor protección.

El trabajador cuenta con el apoyo de poderosas organizaciones sindicales y su enfrentamiento —palabra que no podemos menos que utilizar— con fuerzas antagónicas le dan victorias que más son logradas espectacularmente y en el papel que en la realidad de los hechos. La mujer, el niño y el anciano deben ser hoy los protegidos especialmente por parte del Estado, a fin de lograr la solución del problema social.

El Derecho del trabajo evoluciona hacia la Seguridad Social; ya no interesa una legislación que se lanza como una piedra sin saber dónde habrá de caer, sino una política social y laboral que tenga como eje y centro a todo individuo, que por el hecho de existir está necesitado de protección, tanto más intensa cuanto mayor es su estado de indefensión. En el presente, dentro de la organización del Estado, con jerarquía aún mayor en el ámbito gubernamental, aparece el Ministerio de Bienestar Social, tronco desgajado del de Trabajo. No se dirige a la protección de los trabajadores, sino de todos aquellos que, por uno u otro motivo, están más necesitados de protección.

¿Cuál es la evolución experimentada en los últimos años? Un análisis superficial nos lleva a establecer: *a)* un sistema de pensiones familiares que crean una situación de igualdad relativa entre los jefes de familia reducida y los que tienen a su cargo otra muy numerosa; *b)* colocar a todos los individuos en un mismo régimen opcional que les permita alcanzar iguales posibilidades, sin otra distinción o diferencia que la propia capacidad personal, con el estímulo de lograr una situación de privilegio que no nace por nacimiento sino por el propio esfuerzo; *c)* el seguro de enfermedad obligatorio, que cubre a todos los habitantes del país, y que ha hecho decir que en Gran Bretaña alcanza desde la reina hasta el más modesto de sus habitantes; *d)* el llamado *Seguro Nacional*, que comprende, en un mismo régimen o institución, las consecuencias económicas que para los trabajadores y sus familias representan el paro forzoso, la invalidez, la viudez, la orfandad, e incluso la muerte; los sistemas de jubilación y de pensiones, que contemplan un tributo obligado a quienes han dado cuanto han podido de rendimiento a la sociedad de la cual, a su vez, deben recibir una contraprestación cuando sus fuerzas declinan o aquellos que por causas a ellos ajenas no pueden obtener los medios de vida necesarios y a los que la sociedad toda tiene la obligación de ayudar.

Alejar la preocupación del desempleo, conjurar las crisis económicas, enfrentar el paro obrero y proteger al individuo por el hecho de su existencia, es preocupación hoy preferente de gobiernos, parlamentos, estudiosos, hombres que más que observadores de los fenómenos sociales se sitúan en protagonistas para encontrar su acabada solución. Se busca, de tal forma, satisfacer las justas y racionales exigencias de todas las clases sociales, en cuenta que lo permitan la natural imperfección de las cosas humanas. La Seguridad Social, etapa presente en la evolución del problema social, aleja a éste de su epicentro. Ya serán problemas de otra naturaleza que estarán en manos del político, del sociólogo y del economista. La población mundial ha aumentado masivamente, la longevidad tiene efectos sorprendentes y la incorporación de la mujer en todas las tareas y actividades, abrió insospechados horizontes. El examen de la cuestión social se modifica por ser distintos los protagonistas y diferentes los hechos que hay que



someter a examen.

Al aumentar la población los recursos disminuyen, pero las expectativas de vida son mayores; con la incorporación de la mujer a la vida laboral y social se produjo una evidente transformación en el número y posición de los protagonistas; la longevidad hizo que el drama del anciano venga a golpear con fuerza inusitada en un mundo que desconocía este problema. Y todo ello no es como la abolición de la esclavitud, en la que nuestros padres participaron, ni la Segunda Revolución Industrial, que nosotros hemos vivido, sino una situación de hecho que aparece en el momento presente, distorsionando toda una economía que no estaba preparada para enfrentar nuevos factores, a una técnica juzgada insuficiente para regularlos, orientarlos y conducirlos. Los jóvenes de hoy tienen el privilegio de ver ante sus ojos producirse extraordinarias mutaciones en un mundo en el que los estadios de su evolución son cada día más rápidos, más breves, de forma tal que una permanente revolución, precisada ésta por lo repentino o rápido de su presencia, exige nuevas y distintas fórmulas, si no se quiere que el precipitarse de los acontecimientos sea como un alud que derribe ciegamente cuando a su paso se opongá.

En el presente las máquinas han revolucionado al mundo, la electrónica y la automatización los llevan rápidamente a una Tercera Revolución Industrial, y todo ello nos conduce, necesariamente, a puntualizar una nueva actualidad del problema social, no concebido como choque de clases estamentos entre sí, sino por la aparición de distintos factores que se originan en un mundo en constante transformación, sedimento que queda como contribución necesaria al progreso. Bástanos una muestra: en el siglo pasado los trabajadores clamaron luchando contra las máquinas que, aseguraban, les sustraerían la fuente única de sus ingresos; el trabajo con el empleo de sus músculos. Ahora trabajadores y sindicatos claman por que se utilicen máquinas que disminuyan las tareas demasiado pesadas, colaborando con ellas, aumentando su eficacia y rendimiento. Dos épocas, dos concepciones, dos mundos diferentes.

Lo cierto es que esta evolución, la que a grandes rasgos hemos desarrollado, no es obra sino de un mayor avance cultural. El progreso de los pueblos que se formula como axioma irrefutable, es concordante con el progreso de su cultura. No hay progreso social, sin progreso cultural. La marcha es conjunta, paralela de la cultura y del progreso social. Situada en la quinta década del siglo xx la Tercera Revolución Industrial encuentra, al contrario de la primera, el apoyo de los trabajadores, o cuando menos no se repulsa. Las mejoras sociales obtenidas en los últimos años se han logrado sin los contornos dramáticos de la Primera Revolución, que hubo de hacerse a costa de destruir mucho que había que conservar, especialmente incorporando a los más, beneficios que antes eran propios de unos cuantos privilegiados. Y hoy el más humilde de los trabajadores de una gran ciudad tiene a su alcance comodidades, medios y satisfacciones que ni siquiera podía soñar para sí el más poderoso magnate de comienzos del corriente siglo: medicamentos, medios masivos de difusión y de transporte, vacaciones y horizontes de un mundo que se estrecha cada vez más por el dominio de la distancia y de una vida que se alarga más por haberse vencido la mayoría de las enfermedades que, hasta no hace mucho, eran consideradas incurables.

La juventud de hoy está llamada a lograr, como única solución del problema social, una actualizada paz social, de manera tal que sacrificando algo del egoísmo de los poseedores y otro poco de la vehemencia insatisfecha de los desposeídos, pueden lograrse sistemas de convivencia social que cubran mínimas satisfacciones personales y alienten, para todos, perspectivas de prosperidad y mejora a corto plazo. Lo que se ansía es el más amplio bienestar material y moral; el Estado moderno está obligado a servir al bienestar de todos los habitantes del territorio, buscar sus gobernantes no la mayor gloria para la posteridad, sino ese móvil egoísta, que es común a todos: la felicidad terrenal de la humanidad que sólo puede alcanzarse si se logra un mundo en el que haya pan y trabajo, para nosotros, para nuestros hijos y a para los hijos de nuestros hijos.

GUILLERMO CABANELLAS

# Índice de contenido

Palabras del autor	5
Un mensaje a modo de prólogo	7
<b>Lección 1. El Derecho del trabajo</b>	<b>21</b>
1. Su esencia, 24. 2. Fines, 27. 3. Su naturaleza, 29. 4. Caracteres, 32. 5. El Derecho laboral y otras ramas del Derecho, 35.	
<b>Lección 2. Las fuentes del derecho</b>	<b>39</b>
1. Clasificación de las fuentes del Derecho, 41. 2. Las fuentes formales en el Derecho en general, 41. 3. Aplicación de las fuentes formales, 44. 4. Fuentes formales especiales, 47. 5. Fuentes reales, su aplicación en el Derecho laboral, 48. 6. La justicia y la equidad, 49.	
<b>Lección 3. La interpretación del Derecho</b>	<b>51</b>
1. La interpretación del Derecho en general, 52. 2. La interpretación en material laboral, 57. 3. La triste historia de una empresa latinoamericana, 59. Epílogo, 60.	
<b>Lección 4. El artículo 123 constitucional en sus apartados A y B</b>	<b>61</b>
1. El artículo 123 constitucional, 62. 2. La evolución laboral en México, 70. 3. Hacia una concertación social, 73.	
<b>Lección 5. Los sujetos del Derecho del trabajo</b>	<b>77</b>
1. Concepto de trabajador, 78. 2. Concepto de patrón, 80. 3. Concepto de intermediario. Responsabilidades solidarias, 81. 4. Concepto de empresa, 82.	
<b>Lección 6. Los trabajadores de confianza</b>	<b>83</b>
1. En el artículo 123 constitucional, 86. 2. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, 86. 3. En el proyecto de 1968, 89. 4. En la ley de 1970, 91. 5. Limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, 93. 6. Los trabajadores de confianza y las huelgas, 98. 7. Prestaciones de carácter general, 99.	
<b>Lección 7. El contrato de trabajo y la relación de trabajo</b>	<b>101</b>
1. Diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo, 102. 2. La evolución contractual en materia laboral, 103.	
<b>Lección 8. Las relaciones individuales de trabajo</b>	<b>105</b>
1. Nacimiento y duración de las relaciones individuales de trabajo, 106. 2. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo, 107.	

- 3. El llamado "periodo de prueba" y los contratos de 28 días, 109.
- 4. Sustitución patronal, 109. Conclusión, 110.

<b>Lección 9. Terminación de las relaciones de trabajo</b>	<b>111</b>
1. Rescisión de las relaciones de trabajo, 113. 2. Estudio del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, 113. 3. Crítica al último párrafo del artículo 47, 115. 4. Resoluciones jurisdiccionales, 116. 5. Indemnización a que tienen derecho los trabajadores, 117.	
<b>Lección 10. La estabilidad en el empleo</b>	<b>119</b>
1. La llamada "reinstalación obligatoria", 120. 2. Derecho comparado, 120. 3. Pros y contras de la reinstalación obligatoria, 125.	
<b>Lección 11. La jornada de trabajo</b>	<b>129</b>
1. Concepto de jornada, 130. 2. La semana de 40 horas, 131. 3. El tiempo extra y su forma de pago, 133. 4. ¿Se puede obligar al trabajador a laborar tiempo extra?, 134.	
<b>Lección 12. Días de descanso</b>	<b>135</b>
1. El descanso semanal, 136. 2. El descanso obligatorio, 137. 3. La prima dominical, 138.	
<b>Lección 13. Vacaciones</b>	<b>139</b>
1. La tabla vacacional en México, 140. 2. Las vacaciones en China y Japón, 141. 3. La prima vacacional, 142. 4. Nuevos criterios, 142.	
<b>Lección 14. El salario</b>	<b>145</b>
1. Concepto e integración, 146. 2. El artículo 32 de la Ley del Seguro Social, 147. 3. El salario variable, 147. 4. El aguinaldo, 148.	
<b>Lección 15. Salarios mínimos</b>	<b>149</b>
1. Concepto, 150. 2. Salarios mínimos generales y profesionales, 151. 3. Normas protectoras del salario, 154. 4. ¿Los salarios mínimos profesionales son susceptibles de descuento?, 155.	
<b>Lección 16. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas</b>	<b>157</b>
1. Legislación positiva, 158. 2. Doctrina, 162. 3. Ventajas y desventajas de la participación de utilidades y su necesaria distinción respecto del salario, 165. 4. Resolución de la Comisión Nacional, 167.	
<b>Lección 17. Obligaciones de patrones y trabajadores y prohibiciones a los mismos</b>	<b>175</b>
1. Obligaciones y prohibiciones de los patrones, 176. 2. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, 179.	
<b>Lección 18. La capacitación y el adiestramiento</b>	<b>183</b>
1. La obligación de capacitar en la ley de 1970, 184. 2. La capacitación y el adiestramiento, instrumentos de progreso, 185.	

<b>Lección 19. Habitaciones de los trabajadores</b>	<b>191</b>
<b>Lección 20. Derechos por preferencia de antigüedad y ascensos</b> 1. La prima de antigüedad, 202.	<b>199</b>
<b>Lección 21. Las invenciones de los trabajadores</b>	<b>207</b>
<b>Lección 22. El trabajo de las mujeres y de los menores</b> 1. El trabajo de las mujeres, 214. 2. El trabajo de los menores, 215. 3. Instructivo para regir el trabajo de los menores empacadores ("cerillos"), 217.	<b>213</b>
<b>Lección 23. Trabajos especiales que regula nuestra legislación laboral positiva</b>	<b>219</b>
<b>Lección 24. De las coaliciones y de los sindicatos</b> 1. Concepto, 228. 2. Distinción entre coaliciones y sindicatos, 228. 3. Libertad sindical, 229. 4. Clases de sindicatos, 229. 5. Federaciones y confederaciones, 235.	<b>227</b>
<b>Lección 25. El contrato colectivo de trabajo</b> 1. Cuestiones previas, 238. 2. Definición legal, 239. 3. Integración del clausulado, 240. 4. El contrato colectivo en la teoría y en la práctica, 246. 5. Peculiaridades específicas de los contratos colectivos, 248. 6. El contrato colectivo del futuro, 250. 7. Gráfica de los elementos del contrato colectivo, 252.	<b>237</b>
<b>Lección 26. El reglamento interior de trabajo</b> 1. Concepto, contenido, formación y efectos, 254. 2. Doctrina, 256.	<b>253</b>
<b>Lección 27. El contrato-ley</b> 1. Concepto y diferencia con el contrato colectivo de trabajo, 260. 2. El sistema de convención, 262. 3. Contenido del contrato-ley, 262. 4. Revisión del contrato-ley, 264.	<b>259</b>
<b>Lección 28. Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo</b> 1. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo, 268. 2. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, 268. 3. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, 270.	<b>267</b>
<b>Lección 29. El derecho de huelga</b> 1. Etapas por las que pasa la huelga, 277. 2. Procedencia de las huelgas, 279. 3. Incidentes de calificación de las huelgas, 281. 4. Procedimiento huelguista, 284. 5. Procedimiento de imputabilidad, 286. 6. Las huelgas en las universidades, 287. 7. Las huelgas en los servicios públicos, 289. 8. Las huelgas de los trabajadores al servicio del Estado, 289. 9. Necesidad impostergable de crear salas auxiliares que conozcan en exclusiva de los amparos interpuestos en caso de huelgas, tanto en materia local como federal, 290. 10. Precedentes interesantes, 291. 11. Las bandas rojas del descontento en Japón, 298. 12. El arbitraje en Estados Unidos de América, 299.	<b>273</b>

## 20 ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>Lección 30. Riesgos de trabajo</b>	<b>303</b>
1. Definición y conceptos, 304. 2. Datos estadísticos, 310. 3. Curiosa resolución sobre accidentes de trabajo, 312.	
<b>Lección 31. La prescripción y la caducidad en materia laboral</b>	<b>315</b>
<b>Lección 32. Los conflictos de trabajo</b>	<b>319</b>
1. Clasificación de los conflictos de trabajo, 320. 2. Concepto de conflicto de trabajo según el doctor Guillermo Cabanellas, 321.	
<b>Lección 33. Nuevas ideas sobre los conflictos económicos</b>	<b>325</b>
<b>Lección 34. El arbitraje</b>	<b>329</b>
1. Formas de arbitraje, 330. 2. Los salarios caídos, 334.	
<b>Lección 35. Nociones generales sobre el procedimiento laboral mexicano</b>	<b>337</b>
<b>Lección 36. De los medios de prueba en el procedimiento laboral</b>	<b>345</b>
<b>Lección 37. El Tratado de Libre Comercio y sus eventuales repercusiones en nuestra legislación laboral</b>	<b>349</b>
<b>Lección 38. El Derecho del trabajo futuro</b>	<b>353</b>
<b>Lección 39. Mitos laborales que debieron derrumbarse desde 1992 y que hasta 1997 subsisten</b>	<b>361</b>
1. Salario mínimo, 362. 2. Cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación a que se refiere el artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo, 363. 3. En relación con los conflictos de orden económico, 364. 4. En relación con los trabajadores de confianza, 365. 5. En cuanto a las huelgas en las universidades y en los servicios públicos, 365. 6. En cuanto a las huelgas por solidaridad, 366. 7. En cuanto al anticonstitucional artículo 931 de nuestra legislación laboral, 366. 8. Necesidad y conveniencia de dos cuerpos legislativos por separado, 366. 9. Vacaciones y aguinaldo, 366. 10. "Reinstalación obligatoria", 367.	
<b>Lección 40. Se requiere reformar nuestra Ley Federal del Trabajo, sí o no y ¿por qué?</b>	<b>369</b>
I. En cuanto al derecho individual, 373. II. En cuanto al derecho colectivo, 375. III. En cuanto al procedimiento laboral, 380.	
<b>Anexo</b>	<b>382</b>
<b>Epílogo</b>	<b>387</b>
<b>Índice onomástico</b>	<b>389</b>
<b>Índice analítico</b>	<b>391</b>

# Lección 1

## El Derecho del trabajo

1. Su esencia
2. Fines
3. Su naturaleza
4. Caracteres
5. El Derecho laboral y otras ramas del Derecho

La aparición del Derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del Derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

Los orígenes del Derecho laboral, pensamos, a diferencia de algunos autores consagrados, que no debemos buscarlos en la llamada *época antigua*, ni aun en el Derecho romano, pues la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del “hombre-cosa” impedía el nacimiento del Derecho laboral, que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

Los *Collegia Opificum de Roma*, a los que curiosamente se refieren todos los jus-laboralistas en los antecedentes del Derecho laboral, no eran más que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en forma alguna tienen relación con el Derecho del trabajo. Los *Corps de Métier* que aparecieron en Francia durante la Edad Media y que eran corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, tampoco pueden ser equiparados a las asociaciones obreras o patronales que regula el Derecho laboral, ya que los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices, los sujetos de todas las obligaciones.

Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del trabajo. Efectivamente, desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse *colectivamente* de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

El Parlamento Inglés, que al decir de los franceses para expresar su omnipotencia “todo lo podía hacer, menos un hombre de una mujer o una mujer



de un hombre”, reconoció el derecho de asociación de los obreros, que así formaron los *Trade Unions o sindicatos en 1824* y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. Con ello se reafirmó la vieja idea existente de que en Inglaterra el “rey reina, pero no gobierna” y de que en dicho país “el rey es una simple figura decorativa”.

El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa, y todos los obreros de todos los países del Viejo Continente, principalmente en Alemania y en Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitieran una vida decorosa.

Mario de la Cueva nos dice al respecto que en Francia, en el año 1848, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la tan ansiada República, porque quería una república que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo y a pesar de que parecía “definitivamente iniciada la formación del Derecho del trabajo, no lo fue así, ya que a fines de mayo del propio año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas”.

No fue sino hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el Canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un Derecho del trabajo y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo.

Con el Tratado de Versalles, el Derecho del trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatorias en beneficio de toda clase laborante.

Fue así como la idea que tímidamente había surgido con el maquinismo, empezó a cristalizar. El Derecho del trabajo era ya una positiva realidad y no una simple quimera. Su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica abrían para la clase trabajadora horizontes sin límite, que sin embargo deberían sustentarse en principios jurídicos sólidos; lo que restaba únicamente era precisar metodológicamente sus alcances y características a la luz de las concepciones doctrinales en boga.

No obstante lo anterior, la tarea de precisar los fines y desentrañar la esencia del Derecho del trabajo no es tarea fácil. Al respecto existen todavía teorías inflamadas por pasión o por conveniencia que necesariamente contemplan los problemas laborales a través de un verdadero cristal de aumento que desfigura la realidad y elefantiza su contenido. Otras doctrinas, por el contrario, pretenden justificar el Derecho laboral, basándose en fórmulas huecas, frías y matemáticas que desconocen su naturaleza dinámica y cambiante. Ambas posturas están equivocadas. La esencia del Derecho del trabajo debe buscarse atendiendo a sus características especiales y adoptando una actitud mesurada, justa y equilibrada. Por ello analizaremos a continuación las diversas concepciones doctrinales que han influido, de una forma o de otra, en la evolución del Derecho laboral.

## 1. Su esencia

La evolución histórica del Derecho del trabajo nos presenta sus perfiles generales, el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido. Por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera *esencia* del Derecho del trabajo, se hace indispensable analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo de Estado y el individualismo económico.

La exaltación del *homo oeconomicus*, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico, que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el Derecho civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que, o aceptaba “libremente” las condiciones del trabajo que se le ofrecía, o se moría de hambre. De allí que a nuestro entender la acción laboral más que una acción jurídica, es una verdadera “acción de estómago”. Es aquí cuando en realidad cobra vigencia el concepto de que entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta toda vez que el exceso de libertad conduce irremisiblemente al libertinaje.

El socialismo utópico, por otra parte, precisaba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada.

Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista expusieron que el socialismo debería ser en sí mismo revolucionario. Que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase laborante y que el trabajador, si quería sobrevivir, debería convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, “conquistas” a la clase patronal.

Así, vienen primero los que podrían llamarse marxistas clásicos y de los que se puede decir que, en gran parte, han reinado intelectualmente sobre el conjunto de los partidos socialistas europeos. Los más conocidos son Kautsky, Bernstein el revisionista, Hilferding, Renner, etcétera.

A continuación, el marxismo se bifurcó en lo que podríamos llamar escuelas: una de ellas es la de los marxistas-leninistas, a menudo conocidos como comunistas. Para ellos, encabezados por Lenin, lo fundamental era la modificación y el cambio violento y radical de las estructuras vitales. Si la realidad se contraponía a sus deseos, Lenin decía “tanto peor para la realidad”. Para lograr dicho cambio todos los medios son lícitos: lo que importa son los resultados. Primero es la lucha de clases; luego viene la dictadura del proletariado, que en realidad es la dictadura del Partido Comunista.

La otra escuela es la formada ya no tanto por marxistas como por “marxólogos”, que han prostituido radicalmente los pensamientos originales de la doctrina marxista, a tal grado que el mismo Marx, poco antes de su muerte y al ver que le prestaban y atribuían ideas que no eran ni aproximadamente las suyas, declaró

que "él no era marxista". Los marxólogos prefieren el método de la evolución hasta conseguir cierto control económico en manos del Estado.

El verdadero marxismo a nuestro entender tiene el mérito indiscutible de haber ayudado a demostrar la injusticia del liberalismo económico. Sin embargo, su falla está en su "constante devenir" que convierte al capital en una tesis, al socialismo en su antítesis y al Estado socialista en una síntesis y en que extrema al máximo los males del liberalismo con la creación del Estado-Patrón.

Cabe advertir al respecto que el marxismo al llegar a la síntesis Estado-Socialista, se detiene bruscamente y como por encanto, su "constante devenir" ya no sigue operando, porque el Estado-Socialista correría el mismo fin que el capital, se convetiría en una tesis que a su vez tendría otra antítesis que lo destruiría y surgiría una nueva síntesis que, llámese como se quiera, volvería a transformarse en otra tesis que a su vez también estaría destinada a desaparecer.

Al no explicar el siguiente estado evolutivo, al quedarse estancado en donde le conviene, el marxismo ha quedado marcado como una teoría que necesariamente lleva en sí misma el germen de su propia destrucción.

Paralela a esta doctrina de pugna, cuya finalidad es la lucha de clases, aparece la doctrina social de la Iglesia que podemos encontrar condensada en las encíclicas papales.

En dichas misivas, podemos apreciar que, a través de los tiempos, la Iglesia Católica nunca ha permanecido fría o inconvencible ante los acontecimientos humanos, sino que, por el contrario, se ha preocupado siempre por todos los problemas que afectan al género humano, en cuanto caen bajo el dominio de la moral.

Siempre, ante el desconcierto de la humanidad, la Iglesia ha levantado su voz para orientar y conducir por el sendero de la cristiandad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida. Su postura ante las diversas clases de problemas la encontramos, clara y precisa, en las encíclicas papales.

De todas ellas, las principales en relación con el tema que nos ocupa son: *La Rerum Novarum* de León XIII, la *Quadragesimo Anno* de Pío XI y la *Mater et Magistra* de Juan XXIII.

La *Rerum Novarum*, de 1891, tuvo por objeto refutar la extendida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando, con toda razón, que entre el débil y el fuerte la libertad oprime y la ley liberta. Que en consecuencia de tal principio, no es posible dejar a la "autonomía de la voluntad" la fijación de las condiciones del servicio, pues el obrero, por su natural debilidad, se vería obligado a aceptar, por necesidad, cualquier condición que se le ofreciese, aunque fuese inhumana, para evitar morirse de hambre.

Proclama el respeto a la propiedad privada, "porque poseer algo como propio y con exclusión de los demás, es un derecho que la naturaleza dio a todo hombre; los animales no pueden tener derecho de propiedad sobre las cosas porque carecen de razón y son incapaces de todo derecho. Tampoco les hace falta, porque les basta el uso de los bienes materiales y de los alimentos que espontáneamente les ofrece la naturaleza. El hombre, en cambio, por ser el único ani-

mal dotado de razón, debe tener, necesariamente, la facultad no sólo de usar, como los demás animales, sino de poseer con derecho estable y perpetuo, las cosas que con el uso consume y las que, aunque usamos de ellas, no se consumen con ese uso”.

Lo anterior debe interpretarse en el sentido de que si bien es cierto que la Iglesia estima que el derecho de propiedad es algo inalienable a la persona humana, también lo es que dicho derecho deberá disfrutarse siempre en provecho propio pero con todas las limitaciones que el derecho establezca para que actúe siempre como función social. La concepción romana de la propiedad del *jus fruendi, utendi y abutendi*, se ve superada por el nuevo concepto de función social en beneficio de la colectividad.

John Locke, en Inglaterra, llegó a afirmar que “quienes carecen de propiedad privada, nada tienen que defender en el Parlamento, por lo que no deben formar parte de él”.

La *Quadragesimo Anno*, que conmemora el aniversario de la *Rerum Novarum*, ratifica los conceptos vertidos en esta encíclica, combate el manchesterismo, que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza y establece como principio ineludible, para que puedan prosperar las economías de las naciones, la necesaria colaboración del capital y el trabajo.

En la tercera parte de esta encíclica se estudia y comenta la transformación del socialismo en comunismo y se distinguen sus caracteres; el comunismo pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad privada. Su bandera es el odio, el recelo y la destrucción de la sociedad cristiana; el socialismo es más moderado. Suprime la violencia que proclama el comunismo y trata de suavizar, aunque la admite, la lucha de clases y la abolición de la propiedad privada. Ambas doctrinas, así concebidas, son enemigas irreconciliables del cristianismo. La primera, porque sustenta precisamente las ideas contrarias de Cristo y la segunda, porque, al igual que el comunismo, niega el fin sobrenatural de hombre y de la sociedad.

En *Mater et Magistra*, Juan XXIII trata de renovar las enseñanzas de las encíclicas que le precedieron e insiste en preceptos básicos, como el de la subsidiaridad, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras y el de la propiedad privada. Con este documento se conmemora el 70o. aniversario de la *Rerum Novarum*.

En un comentario anónimo de esta encíclica, se dice que si bien es cierto que las enseñanzas de León XII y Pío XI proyectan la reflexión sobre situaciones históricas concretas, hay en todas ellas un hilo conductor que permite, con toda claridad, descubrir los puntos fundamentales e invariables del magisterio social de la Iglesia, que a su vez son recogidos por Juan XXIII para exponer el pensamiento moderno de la doctrina católica frente a los graves problemas que nacen de la relación económico-social que se da entre los hombres.

En cuanto al principio de subsidiaridad, que tiene como fundamento la defensa de la libertad de la persona humana, se afirma que tiene una doble formulación: “negativamente, en tanto que se sostenga que lo que puede hacer una sociedad menor no debe hacerlo la mayor, o positivamente, si se piensa que

toda acción de la sociedad es por su misma naturaleza subsidiaria. Es decir, que lo que los particulares puedan hacer por sí mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para encargarlo a la comunidad. Por tanto, es conveniente que la suprema autoridad de la cosa pública deje en manos de los grupos más pequeños, para su realización, las cosas y preocupaciones de menor importancia, las cuales por demás, la absorbería en demasía. En una palabra, el Estado y la iniciativa privada deben actuar en sus propios campos, colaborando estrechamente. El primero debe intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda debe tener libertad para actuar en la prosecución de sus intereses comunes". Con esas ideas, se combate al Estado totalitario y despótico, que, como se ha dicho, quiere y desea que la iniciativa privada quede privada de iniciativa. La crítica fundamental que se hace a la doctrina social cristiana es que carece de novedad y que a menudo se inspira en leyes obsoletas.

Finalmente, el intervencionismo de Estado también influyó en la formación del contenido del Derecho laboral, ya que, evidentemente, la intervención del Estado en los fenómenos de la producción o de la distribución de riqueza es indispensable. De la Cueva nos dice al respecto que no debe haber ni liberalismo, ni colectivismo; que "debe el Estado intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable y para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades de los particulares. . .".

Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas, el Derecho del trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del Derecho, la que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.

## 2. Fines

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

En un principio, cuando el Derecho civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva; el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se imponían, o se quedaba sin trabajo.

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

El derecho al trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometi-

do, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

El Derecho del trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades.

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

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

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

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

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

En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil convergen intereses no solamente opuestos sino totalmente contradictorios: el interés del trabajador que normalmente siempre quiere ganar más y trabajar menos, el interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido, y el interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más variada, más diversificada y de mejor calidad.

Todos estos intereses, justos y profundamente humanos, sin regulación

conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia destrucción. Por ello el Derecho del trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la desorganización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado.

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

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

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

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

### 3. Su naturaleza

Desde que Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho público y el Derecho privado, al indicar que: *“Huius studdii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum just est quod status rei romanae spectat; Privatum quod ad singularum utilitatem”*, los juristas de todos los tiempos han tratado, infructuosamente en ocasiones, de mejorar tal criterio de distinción. Así, al decir del maestro Francisco González Díaz Lombardo, se conocen al respecto, cuando menos, ciento tres criterios acerca de tal distinción.

Esta diferenciación romana, conocida con el nombre de tradicionalista o de la teoría del interés en juego, previene que la naturaleza privada o pública de un precepto depende de la índole del interés que garantice.

Por otra parte, la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, que también pretende establecer la distinción entre el Derecho público y el privado, estima que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a la que se aplican, relaciones de coordinación y de supra o subordinación.

Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de Derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estaremos frente a una relación de Derecho

público. No obstante lo anterior, la intervención del Estado en la relación con el particular no es determinante para la calificación de la relación, pues en ocasiones el Estado puede intervenir despojado de su *imperium*, como un simple particular, y en tal caso las relaciones serán de carácter privado.

García Máñez critica ambos criterios, pues estima que en última instancia, los dos hacen depender de la voluntad estatal la determinación del carácter de cada norma. “Si se acepta que el criterio válido, es el de interés en juego, la división se deja al arbitrio del legislador o del juez; en cambio, si se acepta la otra teoría, se reconoce implícitamente que la determinación de la índole, privada o pública de un precepto de derecho, depende también de la autoridad del Estado.”

Mario de la Cueva concluye al respecto que “el Derecho público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”.

Cabanellas, para no incurrir en repeticiones ociosas, y superando el círculo vicioso en el que normalmente incurren los que pretenden definir el Derecho público y el Derecho privado, opta por enumerar las características de ambas ramas del derecho: “en el Derecho privado, nos dice, se considera el fin particular y propio del individuo, en tanto que en el Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia; en el Derecho privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sometimiento de la voluntad a un mandato; el Derecho privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico”.

Es decir, antes que seguir aumentando inútilmente los ya muy variados criterios de distinción entre el Derecho público y el privado, se estima preferible conocer las características de dichas ramas y ubicar dentro de ellas, únicamente por razones de orden teórico, a las diversas disciplinas jurídicas que han llegado a alcanzar su verdadera autonomía.

Como el Derecho del trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su indagación, resulta interesante conocer a qué rama del Derecho pertenece.

Al respecto, como sucede siempre con el Derecho del trabajo, sus especialistas opinan contradictoriamente. De Litala, Almosny, Pérez Leñero y Lazcano lo ubican dentro del Derecho privado. Gallart Folch y Castorena dentro del Público. Castán Tobeñas, Cesarino Junio y Radbruch, entre otros, lo consideran como un “tercer género”.



Aunque por nuestra parte estimamos que en la actualidad ya se superó la necesidad de “dividir tajantemente” el derecho en Público y en Privado, a efecto de complementar la necesaria exposición al respecto a continuación nos referimos someramente a las argumentaciones dadas a favor y en contra de tales criterios.

Castorena, en su *Manual de Derecho Obrero* (1932), considera que el Derecho Obrero es una rama del Derecho público, puesto que su aplicación está mandada categóricamente por el Estado: “. . . todo deber que nos imponemos por nosotros mismos es Derecho privado; es Público el Derecho si el deber proviene no de nuestro ánimo, sino de una regla impuesta por el Estado. . . tratándose de particulares, las normas que los rigen son de Derecho público si su aplicación es impuesta por el Estado”.

Almosny, por el contrario, estima que “la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del Poder Público, el carácter de orden público que encierran las normas del Derecho del trabajo, su fuente misma que arranca del texto de las constituciones políticas, parece a primera vista confirmar la tesis de los que arguyen que el Derecho del trabajo es parte del Derecho público interno. Sin embargo, si se atiende a que todo el Derecho del trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole especialmente privada, por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del trabajo es, por su naturaleza, de la esfera de acción del Derecho privado”.

Radburch fue el que formuló por primera vez la teoría de un “tercer género” al expresar que “si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social cada vez va socavando más la separación rígida entre el Derecho público y el privado, entre derecho civil y derecho administrativo, entre contrato y ley, ambos tipos de derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al Derecho público ni al privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el derecho económico y el obrero”.

En igual forma se pronuncia Castán Tobeñas al indicar que “integrado el Derecho laboral por elementos de Derecho público y de Derecho privado, sobrepasa la clásica división bipartita de las disciplinas jurídicas y crea una tercera agrupación llamada a ocupar un puesto intermedio entre el Derecho Individual y el Derecho del Estado”.

En contra de estas ideas que nos hablan de un “tercer género de derecho”, se encuentra Sinzheimer, que sostiene que el Derecho del trabajo es “un derecho unitario que comprende normas de Derecho público y de Derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del trabajo es Público supone al Derecho privado y a la inversa”.

Pérez Botija también considera inadmisibile la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: “no debe aplicarse a las normas del Derecho del trabajo la tesis de que puedan tener una naturaleza

jurídica especial. Es ésta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a precisar las semejanzas o discordancias entre unas y otras, para hacer posible esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía y que resuelve no pocas lagunas jurídicas”.

Por lo demás, consideramos que actualmente resultaría difícil no estar de acuerdo con las ideas expresadas por Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del trabajo comparte por igual las características del Derecho público y del Derecho privado.

Efectivamente, el Derecho del trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el “contrato” de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común.

Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho privado.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos justlaboristas han pensado que el Derecho del trabajo es en realidad un verdadero y distinto “derecho social”.

Gurvitch y Gierke consideran que el derecho social es un derecho de comunión o de integración, distinto del Derecho privado, en donde se dan relaciones de coordinación, y del Derecho público, donde existen vínculos de subordinación. Sus seguidores son numerosos pues estiman que tales ideas encuentran perfecta cabida en el campo laboral. Sin embargo, autores como Krotoschin opinan que el derecho social implica un término muy amplio. “Su identificación con el Derecho del trabajo no es esencial, sino circunstancial. . .”, y en consecuencia, por ser un giro sociológico antes que jurídico, se juzga inconveniente su asimilación.

De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho laboral siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

#### 4. Caracteres

Cuando se habla de los caracteres del Derecho del trabajo, se dice que se trata de un derecho inconcluso, que es un derecho tutelar de la clase trabajado-

ra, que es un derecho típicamente clasista y que es un derecho de privilegio.

De la Cueva, con toda razón, sostiene que el Derecho laboral es un derecho inconcluso porque "cuando se cumpla el fin que llamamos la finalidad mediata del Derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre. . . la Ley del trabajo es de contenido humano. . . sus formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión, de las fuentes formales del Derecho laboral, lograr que esos contenidos crezcan continuamente en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas".

Es decir, si el Derecho del trabajo estableciera "máximos" en lugar de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad. De allí que, estableciendo mínimos superables por la costumbre, la jurisprudencia o los principios generales del derecho, sea considerado siempre como un derecho sin terminar y en constante evolución.

Nuestra Legislación Positiva establece máximas al referirse a la prima de antigüedad, que se paga al tope del doble del salario mínimo y en supuestos de riesgos de trabajo, lo cual es desde luego, indebido.

También se ha dado en caracterizar al Derecho del trabajo como un derecho clasista, típicamente protector de la clase laborante. Nosotros diferimos de tal criterio, pues pensamos que, si bien es cierto que el Derecho laboral surgió como un derecho de lucha y de facción que buscaba por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de sus empleos, también lo es que, en la actualidad, el Derecho del trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

Al nacer el Derecho laboral, precisamente por la desventajosa situación en que se encontraban los obreros frente al capital y al maquinismo, sus preceptos tendieron siempre a proteger al obrero que resultaba ser, en todos los casos, el económicamente débil en la relación del trabajo. De ello se valió Marx, en su *Manifiesto Comunista*, para hacer un dramático llamado a todos los trabajadores del mundo para que se unieran en la defensa de sus intereses comunes. La lucha de clases, con fines ulteriores de instauración del comunismo, fue la bandera que se quiso imponer a todos los trabajadores que se encontraban tristemente sometidos al inmutable principio de la autonomía de la voluntad proclamado por el derecho civil dentro del Estado liberal.

Sin embargo, en la actualidad, resultaría no sólo inconveniente, sino hasta equivocado, sostener que el Derecho del trabajo continúa siendo un derecho unilateral, ya que todo derecho es, por su propia esencia, bilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y lo más altos de la colectividad. Así, nuestra Ley Laboral en su artículo 132 impone obligaciones a los patronos, pero en el 134 también obliga a los trabajadores.

Por tales razones, un moderno Derecho del trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas.

Acorde con esta ideas, el maestro Krotoschiñ expresa que "el Derecho del

trabajo no es un derecho de clase, sino un Derecho de superestructura dirigido precisamente a superar la lucha de clases”.

Por ello, para nosotros, el Derecho del trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

**Respeto mutuo de derechos.** El día en que los patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del Derecho laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuo de derechos, por muy importante que en realidad sea, no basta pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador, por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.

**Comprensión recíproca de necesidades.** Cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente renumerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia prima y muy a menudo por el fisco, entonces sí se abrirá una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del Derecho laboral.

**Coordinación técnica de esfuerzos.** El respeto mutuo de derecho y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del Derecho del trabajo una disciplina utópica. La técnica, al servicio del Derecho laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable.

La organización científica del trabajo, nos dice Despontín, “es la interpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obtener un mejor rendimiento en las más amplias manifestaciones de la empresa industrial: venta, compra, fabricación, estudio metódico de la tarea, su descomposición para llegar a la especialización, intervención sobre precio de costo, etcétera”.

Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Las técnicas de administración en las empresas constituyen las herramientas indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.

La técnica de selección de personal, que limita la aplicación caprichosa de la cláusula de admisión en los contratos de trabajo, permite siempre un personal mejor calificado en beneficio común de empresa y sindicato; la de análisis y valuación de puestos permite conocer los requerimientos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le corresponda; la técnica de calificación de méritos se traducirá en el avalúo del capital humano que, en muchas ocasiones, es más importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrados.

En síntesis: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de

necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno Derecho del trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción. Contra la opinión personal del distinguido maestro don Alberto Trueba Urbina que insiste en que el Derecho del trabajo es un típico derecho de clase y de lucha, el artículo 2o. de la Ley laboral vigente establece que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores”.

El hecho de que el Derecho laboral sea una disciplina jurídica autónoma, con características sumamente peculiares, no quiere decir que no tenga puntos de contacto con otras ramas del Derecho.

El Derecho Civil sigue regulando todos aquellos supuestos a los que no se refiere el Derecho laboral: su aplicación es supletoria.

En materia de nulidades se adopta la teoría de Julien Bonnecase quien al igual que la doctrina clásica de las nulidades hace una división bipartita de las mismas: nulidad por una parte e inexistencia por otra. La doctrina clásica las divide únicamente en nulidad absoluta y nulidad relativa. Aubry et Rau en cambio hace una triple distinción: inexistencia cuando hay ausencia de objeto, nulidad absoluta cuando se atacan leyes de orden público y relativa cuando el vicio puede desaparecer por confirmación.

Bonnecase, como ya dijimos, estima que siempre estamos ante una inexistencia o ante un acto nulo y que dentro del seno de la nulidad toda aquella que no reúna las características de la nulidad absoluta es la nulidad relativa.

La inexistencia para Bonnecase, la nada jurídica, no produce efectos, puede invocarla cualquier persona, acusa la falta de un elemento orgánico.

La nulidad absoluta puede ser invocada por cualquier persona, no prescribe ni se confirma, pero sí produce efectos que al declararse se destruyen retroactivamente.

La nulidad relativa, en cambio, sólo puede ser invocada por los interesados, produce efectos provisionalmente, es susceptible de confirmarse y también es prescriptible.

Las tres preguntas apriorísticas que nos permiten reconocer ante qué clase de afectación nos encontramos son las siguientes: 1. ¿Es necesaria la acción de nulidad? 2. ¿Quién puede invocarla? 3. ¿Es confirmable o prescriptible?

Ejemplo de inexistencia: matrimonio entre dos personas del mismo sexo; de nulidad absoluta: matrimonio entre dos hermanos; de nulidad relativa: matrimonio entre dos menores de edad.

## 5. El Derecho laboral y otras ramas del Derecho

Con el Derecho Constitucional el Derecho laboral guarda una muy estrecha relación. Camacho, el distinguido profesor de la Universidad de Colombia, nos dice que “en las Constituciones modernas, por ejemplo la de España, la de la Unión Soviética, la del Uruguay o la de Italia, se define la comunidad o el Estado como formado por trabajadores, o según dice la de Italia refiriéndose a ese país:

es una república democrática fundada sobre el trabajo". Del Derecho Constitucional el Derecho del trabajo adquiere la garantía máxima de su cumplimiento. En las Constituciones Políticas se regulan los principios básicos del Derecho laboral, como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, al derecho de huelga, etcétera.

Con el Derecho Administrativo también existen puntos de gran contacto. El maestro de Bolivia, Pérez Paton, explica que "el régimen de trabajo y la fiel observancia de las leyes sociales se hayan bajo el control de organismos especiales de la administración pública, como ministerios, inspectorías, oficinas y departamentos, tribunales conciliatorios. . . etc."

Con el Derecho Penal también existen fronteras de contacto. Los delitos laborales pueden tipificarse en huelgas, o paros ilícitos, ataques contra la libertad del trabajo, violación al pago de salario mínimo, etcétera.

"Notadamente com as chamadas ciencias sociais, mantem o Direito do Trabalho intimas relacoes. Como afirma o nosso Russomano en sua «Empregado o Empregador» e na sociedade que o Direito encontra condicoes de existencia o desdobramento; a sociedade, na sua constituicao e no seu funcionamento, e o objeto proprio da Sociologia."

El Derecho Internacional Público repercute constantemente en el Derecho laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo convenciones de carácter general. El Derecho Internacional Privado influye en cuanto a la regulación de los contratos celebrados por los nacionales para trabajos que deban efectuarse en el extranjero o por extranjeros que deban laborar en el país.

Con el Derecho Mercantil existen, incluso, puntos de constante invasión. Las figuras jurídicas de "agentes de comercio" o comisionistas, están siendo abarcadas por el Derecho laboral que considera trabajador, en muchos casos sin mayor distinción, a la persona que presta a otra un servicio personal, en virtud del principio de que entre quien presta tal servicio y el que lo recibe se presume la existencia de la relación de trabajo.

Con el Derecho Procesal también existen íntimos puntos de contacto. Los principios y reglas que gobiernan el Derecho Procesal General se aplican supletoriamente al Derecho procesal del trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que por nuestra parte consideramos que cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas del Derecho.

Con la economía, con la moral y aun con la medicina, el Derecho del trabajo tiene también estrechas relaciones. Con la economía, porque el problema del trabajo interesa por igual al Derecho y a la economía. Puede afirmarse que el avance o retroceso de la legislación laboral dependerá, normalmente, de la situación económica de cada país, individualmente considerado.

La moral por su parte tiende a influir cada vez más en las relaciones laborales, en virtud de que no es posible seguir sosteniendo que el trabajo del hombre sea equiparado a una mercancía. El trabajador tiene no sólo derecho a mejores condiciones de trabajo que le permitan su descanso fisiológico, sino también su propio perfeccionamiento espiritual.

Con la medicina, porque al protegerse al trabajador, como integridad bioló-

gica contra los riesgos y accidentes o enfermedades, se habla ya de la medicina del trabajo.

En fin, el Derecho laboral, como todas las demás ramas del Derecho, no puede permanecer aislado, sino que, conservando su propia autonomía, mantiene inmensas ligas de contacto con todas las demás disciplinas jurídicas, sociales y económicas.

# Lección 2

## Las fuentes del Derecho

1. Clasificación de las fuentes del Derecho
2. Las fuentes formales en el Derecho general
3. Aplicación de las fuentes formales
4. Fuentes formales especiales
5. Fuentes reales, su aplicación en el Derecho laboral
6. La justicia y la equidad



La denominación genérica de la palabra *fuentes*, bien sea desde el punto de vista formal o bien desde el punto de vista real o material, evoca la idea de origen o principio.

Deriva del latín *fons, fonts*, que en su prístina acepción alude al manantial de agua que brota de la tierra.

La *Enciclopedia Jurídica Omeba*, expresa que el vocablo en cuestión no es unívoco ya que bajo la denominación de “fuente” han sido planteadas y resueltas cuestiones sustancialmente diversas.

En sentido filosófico, la palabra fuente designa la facultad inmanente en el hombre social de estructurar su propia existencia dentro de un orden jurídico.

Sociológicamente, la misma expresión hace referencia a la serie de condiciones fácticas que determinan, en un proceso causal generalizable por vía de inducción, a las instituciones jurídicas comunes a toda sociedad humana y a las variaciones constantes que en ellas se operan.

Dentro de la teoría jurídica, según vamos a constatarlo más adelante, por fuentes del Derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

Así pues, iniciaremos nuestro estudio sobre las fuentes, partiendo de la base general del conocimiento científico.

Al decir de Neuschlosz, todo conocimiento es “evidentemente una relación que se establece entre dos entes: el sujeto conocedor y el objeto conocido”.

Para llegar al conocimiento bien sea éste científico o jurídico, se hace necesario el paso sucesivo de ciertas etapas; a saber: *a)* planteamiento, *b)* documentación, *c)* construcción, y *d)* exposición.

La heurística, por su parte, es la disciplina científica que proporciona las reglas y experiencias conducentes a la búsqueda, individualización, clasificación, crítica, interpretación, aprovechamiento y registro de las “fuentes del conocimiento jurídico o científico, así como los datos que ellas contienen”.

La Fuente Directa o principal es la que proporciona, en plenitud, al sujeto,

cognoscente, por intermedio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de su conocimiento.

La Indirecta o secundaria es aquella cuyo centro de interés o cuya extensión no son coincidentes con los que se ha propuesto el investigador, es decir, aquella que por ciertas limitaciones, no nos proporciona datos completos sobre el objeto investigado.

Las Fuentes Originarias son las que se producen sin solución de continuidad en el tiempo, con respecto del hecho o fenómeno del cual dan noticia. Y las Fuentes Derivadas son las que nacen posteriormente al hecho o concepto del cual dejan testimonio.

Todas estas fuentes pueden ser referidas al conocimiento en general o particularmente al conocimiento jurídico.

## 1. Clasificación de las fuentes del Derecho

Para clasificar las fuentes del derecho en general, los romanos distinguieron, previamente, el derecho escrito del no legislado o consuetudinario, y consideraron como fuentes del primero las leyes o decisiones votadas por el pueblo en los comicios, los plebiscitos o decisiones votadas por la plebe, los senadoconsultos, o decisiones votadas por el senado, los edictos de los magistrados y las propuestas de los prudentes. La única fuente del Derecho no escrito era la costumbre.

En la actualidad, y siguiendo los criterios modernos de clasificación de las fuentes, siempre desde el punto de vista jurídico, se han agrupado, principalmente en las llamadas Fuentes Formales y en Fuentes Reales, aunque algunos tratadistas consideran también, dentro de dicha clasificación, las denominadas Fuentes Históricas.

Las Fuentes Formales, al decir del maestro García Máynez "son los procesos de manifestación de las normas jurídicas"; constituyen las fuentes a las que principal y necesariamente debe acudir el juez para objetivar su decisión.

Las Fuentes Reales son las que determinan el contenido de las normas jurídicas; constituyen el "porqué" de cada ley individualmente considerada.

Las Fuentes Históricas se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, como por ejemplo las Institutas, el Digesto, etcétera.

Por nuestra parte, nos limitaremos al análisis de las Fuentes Formales y de las Fuentes Reales que constituyen a nuestro entender la más adecuada clasificación de las mismas.

## 2. Las fuentes formales en el Derecho en general

Las fuentes formales del Derecho en general son: la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, la Doctrina, y los Principios Generales del Derecho.

La Ley, en el derecho común, ha sido considerada como la fuente formal por excelencia. Según lo veremos más adelante al referirnos a la escuela de la Exégesis, sus partidarios pensaban que fuera de la Ley no podía existir ninguna otra fuente del derecho. Para ellos, el Código de Napoleón era la Ley de Leyes.

García Máynez, al referirse a la Ley, expresa que no es fuente de derecho, sino producto de la Legislación, pero es indiscutible que, apartándose de toda clase de sutilezas jurídicas, la Ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales generales del derecho.

Colin y Capitant distinguen las fuentes legislativas, que comprenden la ley y la costumbre, de las fuentes interpretativas que se refieren a la doctrina y a la jurisprudencia, distinción con la que estamos de acuerdo, con la sola excepción de que por nuestra parte incluiríamos en un tercer grupo a los llamados Principios Generales del Derecho.

En cuanto a la Costumbre, nos dice García Máynez, es un “uso” implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el *jus moribus constitutum*, refiriéndose a lo que por tal entiende Du Pasquier, en su *Introducción a la Théorie Générale et a la Philosophie du Droit*.

Gény la define como “un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos, que componen dicho grupo”.

En nuestra opinión, y pese a las concepciones que de costumbre tienen los tratadistas mencionados, consideramos que no se debe confundir los términos “costumbre” y “uso”, pues la costumbre es una norma de derecho objetivo que tiene la misma función que la ley como medio de formación del derecho, integrada por dos elementos: *inveterata consuetudo et opinio juris seu necessitatis*, y los usos son cláusulas tácitas en los contratos que valen, no como principios de derecho objetivo, sino como condiciones a que las partes quisieron referirse.

Salvador Publatti, en su *Introducción al Derecho Civil*, está de acuerdo con la distinción señalada entre costumbre y uso, al afirmar que “mientras que la costumbre da nacimiento a una norma jurídica, a la que una determinada comunidad de personas debe obedecer, el uso interpretativo tiende a poner en evidencia la voluntad real de los sujetos que han dado vida a un determinado negocio jurídico”.

También es preciso determinar que en relación con la costumbre se ha distinguido si ésta es según ley, fuera de ley o si incluso es en contra de la ley. La costumbre según ley es cuando se realiza una constante aplicación de la norma legal, sin contradecir sus exposiciones y ajustándose a su letra. La costumbre fuera de ley es la que trata de corregir los errores o deficiencias que presenta la norma legal o la que prevé lo que no está regulado por la ley. Y la costumbre contra ley es la que puede derogar o incluso abrogar la ley perjudicial.

Colin y Capitant, resumiendo todo lo expuesto, concluyen felizmente que la costumbre designa el conjunto de reglas jurídicas que no han sido impuestas por el poder legislativo, pero que han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición.

Así pues, dentro de la esfera del Derecho común, la ley y la costumbre cons-

tituyen las fuentes formales más importantes, si bien en la actualidad la jurisprudencia e incluso la doctrina y los principios generales del derecho revisten singular importancia como fuentes de carácter formal.

Por jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales, representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho.

El artículo 193 de nuestra Ley de Amparo determina que “las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquéllas se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros”.

Por lo tanto la jurisprudencia procede de los órganos Estatales, más concretamente, de las autoridades que “deciden”, y en nuestra opinión, constituye una fuente formal muy importante, ya que cuando es uniforme, el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla.

La doctrina es, a nuestro parecer, el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho, que a partir de las particulares, determina alcance, interpretación o aplicación de las normas jurídicas.

Por ser abstracta y en ocasiones variable, se ha dicho que no constituye una verdadera fuente formal del derecho, aunque Mario de la Cueva estima que en todo caso es una fuente excelente de inspiración. Por nuestra parte pensamos que siendo la doctrina punto de partida y base de muchas costumbres jurídicas, sí debe otorgársele el carácter de fuente formal.

En la medida en que los estudiosos del derecho aporten sus ideas en beneficio de la legislación positiva, la doctrina adquirirá relevancia como fuente formal del derecho.

A la par que la jurisprudencia, la doctrina debe colmar todas las fallas legislativas, lagunas y omisiones de los textos en vigor.

Sin embargo, la doctrina en nuestro medio, no ha cuajado todavía. En los Tribunales, antes de recurrir a ella, se acude a los principios generales del derecho en los casos de dudosa solución.

En las notas y adiciones del maestro Recaséns Siches a la *Filosofía del Derecho* de Georgio del Vecchio, se manifiesta que si el conjunto de leyes o de costumbres tienen vacíos y por lo tanto se estima debe recurrir a un procedimiento para colmarlos, ese procedimiento tiene que ser, necesariamente, el de acudir a los “principios generales del derecho”.

Los filósofos de derecho más eminentes, nos dice Recaséns, están de acuerdo en que cuando la ley, a falta de disposición concreta, confía al Juez la determinación de la regla jurídica individualizada, se remite al criterio ideal de la justicia, o lo que es lo mismo, a lo que ordinariamente se llama Derecho Natural, o principios de la rectitud jurídica, o normas de cultura, o diríamos nosotros, principios generales del derecho.

Algunos sistemas legislativos, como el italiano y el español, han considerado que los principios generales del derecho no son otra cosa más que los principios generales del sistema jurídico positivo obtenidos por proceso de generalización creciente de los criterios que informan los distintos preceptos.

Congruentes con estas ideas, si el juez se remite a los principios ideales del Derecho, principios de derecho natural que están inculcados en el corazón de todos los hombres y que constituyen los principios generales del derecho, para normar su criterio y resolver como lo estime debido en conciencia, dichos principios adquieren realmente la categoría de derecho positivo, y en tal situación, deben ser considerados como fuentes formales del derecho en general.

### 3. Aplicación de las fuentes formales

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que los casos no previstos en dicha ley y sus reglamentos, se resolverían de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se derivaran de dicha Ley, por los del derecho común en cuanto no la contrarioran y por la equidad.

Dicho precepto, siguiendo las ideas de Mario de la Cueva, con las cuales coincidimos plenamente, se olvida de las fuentes formales especiales del Derecho laboral para contemplar limitada y erróneamente las fuentes formales del Derecho Civil, lo cual choca con la realidad, ya que es indiscutible que dentro de la clasificación de las fuentes formales en el Derecho laboral, podemos distinguir, y debemos hacerlo, las fuentes formales del Derecho del trabajo, que por lo demás son comunes al derecho en general, de las fuentes formales especiales y privativas del Derecho laboral, con exclusión de cualquier otro derecho, como la sentencia colectiva, el contrato ley y el contrato colectivo de trabajo.

El artículo 17 de la Ley del Trabajo en vigor establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en dicha Ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 Constitucional, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por otra parte, en el Derecho del trabajo, las fuentes formales generales que ya hemos analizado, no guardan la misma jerarquía que en el Derecho Civil.

Efectivamente, la Ley, fuente formal por excelencia del derecho común, pierde su primacía en el Derecho laboral, ya que en esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la ley se encuentra la costumbre o la jurisprudencia que otorguen mayores beneficios a los obreros.

De lo anterior resulta que no es aventurado sostener que la Ley, en el campo del Derecho del trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero puede ser superada jerárquicamente por las otras fuentes formales citadas, ya que si el legislador hubiese intervenido una sola vez y para siempre (al fijar la ley), en beneficio de la clase trabajadora, lejos de haberla beneficiado le hubiera impuesto barreras infranqueables para sus nuevas "conquistas"; de esta suerte, podemos hablar, dentro del ámbito laboral, de

salario mínimo y no de máximo, de jornada máxima y no de mínima.

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo constituyen dentro de esta fuente (ley), las expresiones más importantes que garantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora, para lograr el justo equilibrio entre capital y el trabajo.

Supletoriamente, la legislación de los Estados puede considerarse como fuente formal del Derecho del trabajo, aunque con la codificación obrera llevada a cabo en el año de 1931, la incipiente legislación laboral de carácter estatal dejó de tener eficacia jurídica en virtud del artículo 14 transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que disponía: “se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley”.

Por una errata en la puntuación del precepto transcrito, se suscitó el problema de si también quedaban insubsistentes las leyes locales que otorgaran mayores beneficios a los trabajadores que la nueva federal, pues en lugar de la “coma” que sigue a. . . “en materia de trabajo”, . . . debería existir un “punto y coma” y desaparecería el problema.

Al respecto, pensamos que a pesar del error técnico consistente en el empleo de la palabra “derogan” en lugar de “abrogan”, pues derogar significa quitar parcialmente positividad a la Ley y abrogar definitivamente suprimirla, no se debe aplicar la legislación local aunque otorgue mayores beneficios a los trabajadores, y menos en materia federal, en virtud de que, si bien se podría dar tal eventualidad jurídica, por compensación, y partiendo del supuesto de que “integralmente” la Federal del Trabajo otorga mayores beneficios a los obreros, debe aplicarse ésta dejando para las antiguas legislaciones locales abierta la posibilidad de aplicación, únicamente para el caso de que la Federal no regule el caso en cuestión, es decir, supletoriamente.

Igualmente, y a pesar de que comúnmente se ha sostenido que con el nuevo artículo 17 de la Ley del Trabajo, el derecho común ya no es fuente supletoria del Derecho laboral, pensamos que sí lo sigue siendo cuando de esta ley o de la costumbre no pueda derivarse una norma para resolver determinado conflicto de trabajo, ya que al referirse dicho precepto a la jurisprudencia, no la delimita a la laboral, y además nos habla de los principios generales del derecho. . . Su aplicación fue clara en los casos de que se ofreciera como prueba en un juicio de trabajo la “Inspección Judicial” que no se reguló en la Ley Laboral de 1970, y en donde tuvo aplicación supletoria el artículo 80 del Código Federal de Procedimientos Civiles que contiene los apercibimientos que se pueden aplicar en los casos en que no se presenten los documentos que deben inspeccionarse.

La costumbre es, en sí misma, una de las fuentes formales generales más importantes en el Derecho laboral, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso, y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre (lo cual sucede muy a menudo), ésta debe aplicarse por encima de la Ley.

Para que pueda tener aplicación, es necesario que como en el caso del derecho común, reúna dos requisitos: la constante repetición de un acto, ele-

mento material, y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio, elemento psicológico, denominado la *ipinio iuris seu necessitatis*.

Por lo cual, para que se repute que exista una costumbre de Empresa, cuya prueba le corresponde desde luego al trabajador, no basta que por una sola vez se otorgue el beneficio determinado, sino que es necesario que se siga repitiendo para que en el futuro pueda obligar al patrón.

El caso típico al respecto era el de la gratificación que los patrones otorgaban a sus trabajadores sin estar obligados contractualmente antes de que entrara en vigor el artículo 87 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. ¿Hasta qué momento surgía la obligación de seguir dando tal gratificación? Si ésta se concedía por una sola vez, independientemente de que fuera considerada como parte del salario, no obligaba al patrón a seguirla dando en el futuro. Si se concedía dos veces, tampoco habría costumbre de empresa, pues en tal caso habría repetición pero no "constancia". Entonces, para que la obligación de dar la gratificación surgiera como costumbre de empresa, se requería que cuando menos hubiera sido otorgada tres veces, pues en tal supuesto si había repetición constante, aunque la gratificación no se diera consecutivamente. Es decir, se requería que el hecho se repitiera cuando menos tres veces.

La jurisprudencia, pese a su falta de uniformidad y fijeza, quizá como se ha dicho: porque tiene nombre femenino, reviste también gran importancia como fuente formal del Derecho laboral, pues cuando es obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previstos.

La naturaleza eminentemente cambiante del Derecho del trabajo, no puede estar ajustada a preceptos legales que ameriten periódicas revisiones o reformas, y por ello la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal estatuido.

La doctrina, en materia laboral, todavía no tiene suficiente aplicación, porque si bien es cierto que proviene de particulares prestigiosos, en nuestra realidad no ha sido lo suficientemente elaborada, y la doctrina extranjera, generalmente, no puede tener una adaptación adecuada en virtud de que las necesidades de los trabajadores y de los mismos patrones mexicanos no pueden equipararse a las de los otros países.

De conformidad con lo expuesto y según nuestro criterio, proponemos que en cuanto a su jerarquía en el Derecho del trabajo, las fuentes formales especiales deben ser clasificadas en la forma siguiente: a) La costumbre en cuanto esté por encima de la Ley. b) La Jurisprudencia en cuanto otorgue mayores beneficios a los trabajadores, pero sólo en cuanto aclare y precise el alcance de los textos legales en vigor. c) La Ley, que desde luego y como punto de partida es fundamental, pero que se debe considerar únicamente como la base y el mínimo de derechos que pueden ser superados tanto, por la costumbre como por la jurisprudencia. d) La doctrina, que como ya se ha dicho, no alcanza todavía la madurez deseada en nuestro medio ni los Tribunales la toman en cuenta, posiblemente por no conocerla o por no apartarse de costumbres burocráticas rutinarias, independientemente de que, en muchos casos, tal vez en la mayoría, la culpa no

es de las autoridades laborales, sino de los litigantes, que por temor al ridículo se abstienen de proponer posturas jurídicas fundamentales en la doctrina del Derecho laboral. e) Los principios generales del derecho, a que ya nos hemos referido.

#### 4. Fuentes formales especiales

Además de las ya mencionadas fuentes formales generales del Derecho, encontramos, en la disciplina laboral, ciertas fuentes especiales que le son privativas y que desde luego conservan, en exclusiva, una situación de primacía en relación con las generales.

Dichas fuentes son: el contrato colectivo de trabajo, el llamado contrato-ley, o contrato colectivo obligatorio y la sentencia colectiva.

El contrato colectivo de trabajo, instrumento fundamental en el Derecho público Laboral, es el que se celebra entre un sindicato de trabajadores o varios sindicatos obreros y un patrón, varios patrones, un sindicato patronal o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer en cada empresa las condiciones de trabajo.

Constituye una fuente formal especial y autónoma del Derecho del trabajo y además crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económico-social.

Por se un contrato de empresa y por disposición del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, todas las estipulaciones que se pacten en el mismo, se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado, salvo a los empleados de confianza si se exceptúan expresamente.

Es decir, el contrato colectivo de trabajo, rompiendo con el principio civilista de que los contratos obligan a los que los celebran a lo expresamente pactado, se extiende no solamente a los que en él intervienen en su otorgación, sino aun a las personas que eventualmente se hubiesen opuesto a su celebración, si éstas prestan sus servicios en la empresa en que rigen las condiciones de trabajo, creando para ellas determinados derechos, a pesar de que no estén sindicalizadas y constituyéndose, en esta forma, en una fuente auténtica de derecho objetivo.

Por tal motivo, pensamos que día a día, el contrato colectivo está perdiendo su carácter de contrato, ya que no se ajusta, en cuanto a su esencia, a la naturaleza propia de tal institución.

Sin embargo, como fuente formal especial del Derecho del trabajo, el contrato colectivo se encuentra por encima de la Ley, que como hemos visto, se limita a consagrar principios y derechos mínimos. Es más, podríamos incluso afirmar que una de las funciones específicas más importantes del contrato colectivo es la de superar, paulatinamente, los derechos otorgados a los trabajadores por la Legislación Laboral.

El mal llamado contrato-ley, que desde luego tampoco es contrato ni mucho menos Ley, en virtud de que se puede formar sin acuerdo de voluntades



y más aún contra la manifestación expresa de voluntad en contrario de trabajadores o patrones minoritarios de una región o industria determinada y en consideración de que no es de aplicación general (como la ley), es en efecto una fuente formal especial del Derecho del trabajo, que otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios que la Ley de Trabajo e incluso que el propio contrato colectivo, pues supone un esfuerzo de democratización del derecho, que superando al contrato de empresa (el colectivo), se erige en un contrato de industria.

Por último, la sentencia colectiva, que es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos denominados de carácter económico, en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de índole jurídica, es también fuente formal especial del Derecho del trabajo (en teoría), ya que mediante ella se crean nuevas condiciones de trabajo que sustituyen a las que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

Dichas sentencias tiene la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se les pueden reducir a los trabajadores los derechos “adquiridos” o los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que desde luego tiene como límite la Constitución y la propia Ley del Trabajo, que, como ya hemos repetido, concede “mínimos” de derechos.

La reducción en cuestión puede operar en los casos extremos en que peligre evidentemente la subsistencia de alguna fuente de trabajo, pues ante tal eventualidad, y sin que se desconozcan los principios mínimos legales, se considera que es preferible la disminución proporcional y equitativa de derechos, al cierre total de la empresa.

Sin embargo, las sentencias colectivas, de hecho no se dan nunca en la práctica, ya que las autoridades del trabajo se abstienen normalmente de resolver en definitiva los conflictos de orden económico por razones de índole política.

Con los artículos “gemelos” 448 y 902, de la Ley en vigor, se hace de hecho imposible el que se llegue a resolver un conflicto de orden económico ya que cualquier emplazamiento a huelga paraliza y suspende su tramitación.

## 5. Fuentes reales, su aplicación en el Derecho laboral

Las fuentes reales son las que están constituidas por los factores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas. Son las que efectivamente integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de la tutela jurídica.

La principal fuente real del Derecho laboral ha sido, es y será el abuso patronal. También el consentimiento o paternalismo estatal.

Como el Derecho del trabajo nació frente a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción, resulta evidente que las “necesidades” de los trabajadores constituyen la fuente real más importante del Derecho laboral.

Por ello, normalmente todos los tratadistas consideran que las fuentes reales del Derecho del trabajo son las necesidades de la clase laborante y la equidad.

Por nuestra parte opinamos que tal clasificación de las fuentes reales del Derecho laboral es incompleta. Opinamos que también deben considerarse como tales no sólo las necesidades de los trabajadores y la equidad, sino también las “aspiraciones” de los trabajadores y agregaríamos igualmente las “necesidades” de la clase empresarial.

Efectivamente, del Derecho del trabajo debe tutelar las necesidades de los trabajadores para lograr el tan deseado equilibrio del capital y el trabajo. Sin embargo, ello no quiere decir que implique que el Derecho laboral, en su afán de proteger al obrero, se desatienda de los derechos y garantías de los patrones, puesto que las autoridades laborales siempre deben tener por límite, en la creación eventual del Derecho del trabajo, el orden jurídico creado por la Constitución, las garantías individuales de los patrones, y el propio derecho de propiedad, considerado como función social.

El derecho siempre es bilateral. Si el artículo 132 de la ley laboral vigente nos habla de las obligaciones de los patrones, el artículo 134 de dicho ordenamiento se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

Las aspiraciones obreras también deben considerarse como fuentes del Derecho laboral, ya que de no hacerse así, este derecho sería un derecho obsoleto, un pobre Derecho del trabajo que “no mirara más allá de sus narices”.

## 6. La justicia y la equidad

De justicia se han dado innumerables definiciones, que van desde la tradicional y clásica de Ulpiano, que la consideraba como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo, “*Justicia est constants et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*”, hasta la de un carácter más o menos revolucionario que la define como “el tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales”, pasando por aquellas otras que la consideran como “el dar a cada quien lo que se merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo”.

La equidad, en cambio, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados, en virtud de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie.

Pues bien, dentro de este orden de ideas, consideramos que la equidad constituye una fuente real y no formal del Derecho del trabajo, porque determina el contenido de la aplicación de la justicia al caso concreto, al dictar al juzgador las reglas necesarias que deberán tomarse en cuenta no sólo para que sus fallos sean equitativos, sino también para llenar las páginas de la Ley.

Mario de la Cueva manifiesta, sobre el particular, que siendo la justicia una idea universal que se expresa en fórmulas generales, su aplicación mecánica tendría que conducir a la injusticia, en virtud de que fórmulas abstractas no

pueden regular las condiciones concretizadas.

Preciado Hernández, por otra parte, al hablarnos de la justicia, la distingue como criterio o como virtud, considerando que la justicia criterio es un objeto ideal mientras que la justicia virtud es un hábito que tiene su asiento en la voluntad y no en la inteligencia.

La justicia general o legal exige que todos y cada uno de los miembros de la comunidad ordenen adecuadamente su conducta al bien común. La justicia distributiva, en cambio, es la que regula la participación que corresponde a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común. Y por último, la justicia conmutativa exige equivalencia entre la prestación y la contraprestación, prescindiendo de las personas.

La justicia general y la distributiva regulan situaciones de integración y de subordinación porque no se dan entre personas colocadas en un mismo plano como las que rige la justicia conmutativa, que se limita a coordinarlas.

Justicia y equidad, que no deben confundirse, deben en cambio tenerse siempre en cuenta en la integración del derecho, para hacer que éste armonice, no solamente dentro del punto de vista laboral, las relaciones entre patronos y trabajadores, sino desde un ángulo visual general, las relaciones humanas, para que el hombre, finalidad del derecho y no medio, pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas, temporales y extratemporales.

# Lección 3

## La interpretación del Derecho

1. La interpretación del Derecho en general
    - A. La ciencia del método
    - B. Metodología jurídica
    - C. Métodos del conocimiento jurídico
  2. La interpretación en materia laboral
  3. La triste historia de una empresa latinoamericana
- Epílogo

## 1. La interpretación del Derecho en general

Para poder llegar a interpretar el derecho, se hace necesario analizar, previamente, los conceptos metodológicos que permitan su conocimiento e investigación. Por ello, a continuación, nos referiremos a la ciencia del método, a la metodología jurídica, a los métodos de dicho conocimiento y a la propia interpretación del derecho en materia laboral.

### A. La ciencia del método

La palabra “metodología”, de conformidad con el *Diccionario Hispánico Universal*, proviene del griego, *méthodos*, método, y *logos*, tratado; es decir, ciencia del método.

Método, por su parte, puede tener la raíz latina *méthodus* o la griega *méthodos*, que significan o pueden significar: *a)* modo de decir o hacer con orden una cosa; *b)* modo de obrar o proceder de cada uno; *c)* manera razonada de conducir el pensamiento con objeto de llegar a un resultado determinado y preferentemente al descubrimiento de la verdad.

Sortaris, en su *Vocabulario filosófico*, indica que por método se entiende el conjunto de reglas que el espíritu se impone para dirigirse en la búsqueda de la verdad, o bien el conjunto de procedimientos racionales para la investigación y demostración de lo verdadero.

Ahora bien, siendo la Metodología la Ciencia del Método y teniendo ésta por finalidad mostrar el camino del conocimiento verdadero, trataremos en este estudio de llegar, auxiliados por esta ciencia, al conocimiento verídico del pensamiento jurídico por lo que toca a la integración e interpretación del Derecho.

Windelband, citado por el maestro Rafael de Pina en su *Pedagogía universitaria*, afirma que la Metodología carece de principios verdaderamente propios, ya que éstos se encuentran y localizan en la lógica pura, de donde se desprende la “calidad técnica” de esta disciplina.

Sin embargo, y a pesar del criterio de Windelband, la Metodología difiere de la lógica porque mientras que esta rama del conocimiento estudia e investiga ciertas formas del pensamiento que rigen únicamente en determinados sectores de objetos, la Lógica estudia los modos del pensamiento de índole universal.

Por lo tanto, y sin desconocer que la Metodología puede ser parte integrante de la Lógica, sostenemos que por el simple hecho de ser considerada como "Ciencia", se le deben reconocer principios propios y exclusivos que difieren ostensiblemente de cualquier otra disciplina del conocimiento.

Carnelutti por su parte escribe que la Metodología es la ciencia que se estudia a sí misma y que de este modo encuentra su método. Posiblemente la concepción de Carnelutti sobre el particular sea sugestiva y elegante, pero definitivamente la encontramos oscura y sin contenido para determinar un conocimiento adecuado sobre la Metodología, que precisamente por no ser abordada en términos llanos y sencillos complica innecesariamente la "aprensión" de su sustancia por los estudiosos de Derecho.

## B. Metodología jurídica

Sentadas las bases de lo que se debe entender por Metodología en general, podemos válidamente concluir que la metodología jurídica tiene como finalidad el conocimiento del derecho y su investigación debidamente sistematizada.

Contra lo que pudiera creerse, la aplicación de la Metodología en la rama del derecho no es nueva, pues como nos dice Castán Tobeñas, en el *Derecho Romano* hemos de buscar hoy en día las mejores enseñanzas metodológicas.

Como analizaremos más adelante, el estudio de los problemas jurídicos de interpretación a la luz de la metodología, arranca desde Savigny y de Ihering, y aún en la actualidad es tema apasionante en el que los principales juristas no han podido ponerse de acuerdo.

Sternberg, en 1904, manifestó que los problemas más difíciles del Derecho se encontraban en la Metodología Jurídica que desempeñará en el futuro un papel tan importante como el estudio a la Introducción del Derecho, materia ésta a la que se encuentra íntimamente ligada.

En confirmación de lo expresado por Sternberg encontramos que efectivamente y para llegar al conocimiento y a la investigación del Derecho, más que a los estudios introductorios a dicha materia, debemos acudir a la Metodología, que con sus distintas "direcciones" nos ofrece soluciones que varían de acuerdo con los sistemas que se adopten.

Respecto a las "clasificaciones" de las llamadas direcciones metodológicas, encontramos que han variado siempre en el tiempo y en el espacio. Así, Preciado Hernández considera que el método adecuado al estudio del derecho debe ser equilibradamente inductivo o deductivo, analítico, y sintético; es decir, señala en su conclusión distintos métodos de conocimiento que varían profundamente entre sí.

Del Vecchio, en su *Filosofía del Derecho*, apunta que en esencia sólo hay dos tipos principales de métodos: el que parte de hechos particulares para llegar

a principios generales (inducción) o bien el que parte de los principios generales para llegar a los particulares (deducción).

Sócrates empleaba como método del conocimiento la mayéutica, Platón usaba la dialéctica, Aristóteles se servía de la lógica, Bergson de la intuición y Bacon adoptaba la inducción.

Heck clasifica los tipos del pensar jurídico en: 1) positivismo; 2) jurisprudencia conceptual; 3) escuela del derecho libre, y 4) la llamada jurisprudencia de intereses.

Vallado Berrón en su *Introducción al estudio del Derecho*, al hablar de los métodos de interpretación se refiere al racionalista, al de la Escuela Histórica, al Deogmático, al de la Teoría Crítica del Derecho, al Positivo Sociológico, al Histórico-Comparativo, al Histórico Evolutivo, al de la Escuela del Derecho Libre, al de la Jurisprudencia de Intereses, al Exegético y al de la Libre Investigación Científica.

De todas estas “clasificaciones” podrá apreciarse fácilmente lo variadas que, de acuerdo con las distintas posturas, pueden ser las “direcciones metodológicas” que nos deben conducir al conocimiento e investigación del derecho y consecuentemente al de sus propias fuentes.

### C. Métodos del conocimiento jurídico

Como ya lo hemos manifestado, a través de los tiempos, las clasificaciones de los llamados métodos del conocimiento jurídico, han variado sensiblemente.

Sócrates, como ya se dijo, utilizaba la mayéutica o interrogación. Su método consistía en preguntar. Platón perfecciona la mayéutica socrática y la convierte en dialéctica, que parte de una primera hipótesis y luego la mejora a fuerza de las críticas que se le hacen, el diálogo es el medio adecuado de la crítica, y de ahí la denominación de “dialéctica”.

Nos dice García Morente, en su *Introducción a la filosofía*, al continuar analizando las direcciones metodológicas en la antigüedad, que para Aristóteles la Lógica es el “camino” que conduce al conocimiento verdadero, mediante la aplicación de las leyes del pensamiento racional.

Bacon se valía de la inducción, que tiene por finalidad la investigación y comprobación de las leyes, mediante el estudio de los hechos a los que se aplican. La verificación de la hipótesis, al decir de Globot, es un complemento indispensable del razonamiento inductivo.

Para Bergson la intuición es la clave del conocimiento. Contrapone la intuición con la actividad intelectual y considera que sólo por la intuición se puede llegar al conocimiento filosófico en virtud de lo movedizo del pensamiento que se escaparía a toda actividad intelectual.

Descartes, con su duda metódica, sentó cuatro reglas generales del método: 1) No aceptar cosa alguna como verdadera sin conocerla evidentemente como tal. 2) Dividir y fraccionar en cuanto sea posible el problema que se analiza. 3) Ordenar los pensamientos analizando gradualmente los objetos desde sus aspectos más fáciles a los más difíciles. 4) Enumerar, es decir, anotar cuidadosa-

mente los resultados del estudio objeto del conocimiento.

Para la interpretación del Derecho y para desentrañar su verdadero significado acudiremos a los principios tradicionales de las escuelas más importantes, a saber: la de la Exégesis, la de la Libre Investigación Científica, la de la escuela del Derecho Libre y a las tesis de Gustavo Radburch y Kelsen.

La escuela de la Exégesis, nos dice Bonnetcase, agrupó en el siglo XIX a los principales tratadistas franceses que influidos por el Código de Napoleón rindieron un culto exagerado al texto de la ley.

El Código de Napoleón fue el punto de partida de esta escuela, en virtud de que se consideraba que dicho Código, por su sencillez y claridad, abarcaba y comprendía la esencia y desiderátum del Derecho Civil, Bugnet resumió la importancia que se le daba al Código Napoleónico al afirmar: "No conozco el Derecho Civil, sólo enseño el Código de Napoleón". Demolombe, por su parte, publicó un curso del Código de Napoleón, considerando que el Derecho Positivo, en general, se refundía en los textos de los Códigos.

La intención del legislador en lo que constituye la ley, y consecuente con dicha afirmación, la escuela de la Exégesis llega a adquirir un carácter profundamente estadista, ya que la voluntad del Legislador, es decir del Estado, es lo que sobre todas las cosas debe aplicarse.

Por lo tanto y respecto a la interpretación de las leyes, debe estarse en primer lugar a la interpretación gramatical: "Cuando una ley es clara, no es lícito eludir su letra, so pretexto de penetrar en su espíritu". Ahora bien, si el texto es oscuro (raramente para los exégetas), debe acudir a la interpretación lógica que consiste en buscar la voluntad y pensamiento del legislador, mediante el estudio de los trabajos preparatorios, exposiciones de motivos y discusiones parlamentarias.

Como crítica fundamental a esta escuela se apunta que el reducir el derecho positivo a la ley y a la intención del legislador o del Estado en última instancia, se limita la finalidad del derecho, porque se ignoran sus fuentes reales y se confunde lamentablemente la ley con el Derecho.

Por otra parte, el legislador, por sus naturales limitaciones no puede prevenirlo todo, de donde resulta que en la práctica la aplicación de la teoría de la escuela exegetica necesariamente tiene que conducir a grandes errores.

La Escuela de la Libre Investigación Científica, ideada por Francois Géný, coincide con la de la exégesis en cuanto a que la finalidad de la interpretación de la ley consiste en descubrir el pensamiento del legislador.

Para Géný, la interpretación gramatical y lógica son inseparables y complementarias, distinguiéndose de la doctrina de la exégesis en que no se acepta que la legislación sea la única fuente del derecho, ni que el legislador esté en posibilidad de prever todas las situaciones jurídicas posibles.

A falta de texto legal, el juez debe acudir a la "libre investigación científica", sin limitaciones de autoridades positivas y remontándose al momento en que los textos fueron formulados.

La Escuela del Derecho Libre, llamada también de Libre Jurisprudencia, fue expuesta primordialmente por Kantorowics, quien sostiene que el Derecho se encuentra en continua transformación y se manifiesta en las conciencias colecti-



vas o individuales.

Reichel, citado por Bonnacase, manifiesta que los aspectos sobresalientes de la escuela del Derecho Libre se pueden sintetizar en los siguientes: *a)* Repudiación de la tesis de la suficiencia absoluta de la ley. *b)* Afirmación de que el Juez debe realizar, en virtud de la insuficiencia de la ley, una labor personal y creadora. *c)* Tesis de que la función del juzgador está estrechamente vinculada a la actividad legislativa.

Por lo tanto, para esta Escuela, y de conformidad con Savigny, si las fuentes resultan insuficientes para resolver algún problema jurídico, debe colmarse la laguna analógicamente, o de acuerdo con Etobbe y Dernburg, mencionados por García Máynez, consultando la naturaleza de las cosas.

Radbruch combate la escuela tradicional, considerando que no es dable confundir la voluntad del legislador con la ley en sí misma considerada, puesto que las voluntades que intervienen en la elaboración de las leyes se pueden distinguir siempre del sentido objetivo de la norma.

Kelsen relaciona el problema de la interpretación de las leyes con la jerarquía normativa de las mismas, manifestando que así como las leyes ordinarias se encuentran condicionadas por la constitución y las reglamentarias por las ordinarias, entre éstas (las ordinarias) y las individualizadas (aplicadas), existe una relación del mismo tipo.

Sostiene Kelsen que en todo acto de aplicación de leyes o de delegación de autoridad, existe siempre un margen de libertad para el subordinado, en cuya ausencia ningún precepto normativo podría cumplirse, ya que toda ley tiene siempre la posibilidad de aplicarse en distintos sentidos, por lo que el intérprete o “aplicador de la ley” tiene que hacer uso de su voluntad para escoger la posibilidad que considere acertada para el caso singular.

Concluye Kelsen que las lagunas en realidad no existen, sino que son simples fórmulas ideológicas, en virtud de que, si en un caso concreto, los preceptos legales no conceden a un sujeto la facultad de exigir algo (supuesta laguna), quiere decir que su pretensión debería ser rechazada, pues lo que hay que examinar siempre es si las “pretensiones jurídicas” tienen o no apoyo en la ley.

Zitelmann coincide con Kelsen en que no existen lagunas en el derecho, ya que en todo caso, si en la ley hay lagunas, en el derecho no puede haberlas.

En los casos en que “aparentemente” existen lagunas, dice Zitelmann, se trata siempre de uno de estos dos casos: de una sustitución de una regla legal por un principio de decisión que se considera más justo, o la regla jurídica es indeterminada y se trata de completarla, pero realmente, en ninguno de los dos casos existen las lagunas del derecho, ya que en última instancia, todo lo que no se encuentra expresamente prohibido, se encuentra tácitamente permitido.

García Máynez considera que si bien es cierto que la ley puede tener lagunas (no el derecho), así como es factible que una ley puede contener para el ejecutor distintas posibilidades a escoger para su aplicación, cuando se trata no ya de optar entre varias soluciones aceptables sino de fijar el sentido de una disposición legal, no es lícito admitir que tiene la ley varios sentidos correctos, como lo sostiene Kelsen, puesto que los sentidos pueden ser múltiples, pero sólo uno de ellos corresponderá a la norma expresada por el texto.

## 2. La interpretación en materia laboral

Todas las reglas de interpretación a que nos hemos referido, tienen, desde luego, cabida en el campo del Derecho laboral. Sin embargo, por ser esta disciplina un derecho de "excepción", su aplicación requiere siempre una adecuada regulación.

Así, en el Derecho laboral, las reglas de la hermenéutica prescriben el principio general de que "en caso de duda, debe resolverse siempre en favor del trabajador".

El **Código de Trabajo Ecuatoriano**, en su artículo 7o. prescribe al respecto que: "En caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Código, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

El **Código de Guatemala** del primero de mayo de 1961, en su artículo 17 textualmente establece también que: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

El artículo 13 del **Código de El Salvador** previene al respecto que: "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndose por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios."

A diferencia de lo anterior, el **Código del Trabajo de la República de Honduras, de 1964**, en su artículo 18 establece que: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios y por último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina".

El artículo 21 del **Código de Trabajo Colombiano** también establece el principio de que "en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad".

Es decir, en general, las legislaciones laborales adoptan el principio penal de "*in dubio pro reo*", en favor del trabajador.

No obstante lo anterior, por nuestra parte, y siguiendo las enseñanzas del maestro Manuel Marván, pensamos que el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, debe tener sus excepciones. Así, por ejemplo, en los casos de que la duda recaiga sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, creemos que la solución deberá darse en favor del patrón. El principio de la interpretación analógica también reviste una muy especial importancia en el Derecho laboral, ya que las leyes extranjeras, la doctrina de otros países o su jurisprudencia pueden servir, en ocasiones, para interpretar adecuadamente alguna disposición oscura o contradictoria.

La buena fe también debe tomarse en cuenta para interpretar algún precepto de carácter laboral que en apariencia sea oscuro o de difícil aplicación. Riva

Sanseverino afirma, al respecto, que la interpretación de la ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino al interés de la colectividad. “La interpretación debe ser conducida en forma de favorecer lo más posible el equilibrio de los opuestos intereses patronales y obreros y la recíproca colaboración de las categorías productoras, sobre la base de la subordinación de todo interés individual o de categoría, a los intereses superiores de la producción y del Estado.” Estamos totalmente de acuerdo con lo expresado por Riva Sanseverino, ya que el Derecho del trabajo debe interpretarse en favor no de los sujetos que en él intervienen, sino en beneficio de los intereses más caros de la sociedad.

Mario de la Cueva nos dice al respecto que: “Los viejos sistemas de interpretación de la ley ya no tienen aplicación en el Derecho del trabajo. El espíritu del legislador que tanto buscaron los comentaristas del Código de Napoleón no existe, en verdad, en parte alguna; la ley tiene un valor objetivo y no depende de la manera subjetiva de pensar de quien estuvo encargado de redactarla”.

Posiblemente cuando tan distinguido maestro se convirtió en Legislador, cambió un poco su criterio al respecto.

En suma, las reglas de interpretación del Derecho laboral encuentran su apoyo en todos los principios que hemos enunciado, particularmente el de que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador. El artículo 18 de nuestra legislación de trabajo sostiene este criterio al expresar que “en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Por su parte, los artículos 2o. y 3o. a la letra dicen, respectivamente:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

“Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

Por nuestra parte estamos de acuerdo con ello, añadiendo únicamente que los nuevos sistemas de administración científica del trabajo y su aplicación consciente en las empresas consideradas como unidades económico-sociales, traen como consecuencia que los principios enunciados sufran la excepción, que los viene a confirmar, de que, como sostiene el maestro Manuel Marván, cuando la duda recaiga sobre cuestiones de carácter administrativo o de dirección, se debe resolver en favor del patrón.

En esta forma no se le regatea al trabajador ninguno de sus derechos y al empresario se le ratifica su facultad de decidir, de dirigir y de administrar su negociación, de acuerdo con sus particulares intereses, siempre y cuando con ello no se llegue a vulnerar el interés primario de la colectividad.

Como conclusión, podemos afirmar que el Derecho del trabajo surgió como

una disciplina típicamente protectora de la clase trabajadora que en la actualidad se ha transformado para coordinar y armonizar los derechos e intereses del capital y el trabajo. Su carácter proteccionista no ha perdido del todo, ya que siempre deberá prescribir, en favor de la clase laborante, mínimos de derechos que se encuentran destinados a ser superados por la costumbre, y por la jurisprudencia, por el contrato colectivo o por el contrato-ley.

Sin embargo, el Derecho del trabajo ya no puede considerarse, válidamente, como un derecho unilateral o de facción. Su misión de coordinar los factores de la producción, en beneficio de una creciente industrialización, será lograda únicamente si se basa y fundamenta en los tres principios, a saber: 1. en el respeto mutuo de derechos; 2. en la comprensión recíproca de necesidades, y 3. en la coordinación técnica de esfuerzos.

El Derecho del trabajo sigue siendo un derecho incabado que tiene como finalidades sustanciales el garantizar al trabajador mejores condiciones de trabajo; al patrón, una utilidad razonable por su dirección y por el riesgo de su capital invertido, y al consumidor, una producción abundante, diversificada, barata y de buena calidad.

Sólo siguiendo estos tres principios enunciados, el Derecho del trabajo podrá garantizar, a todos por igual, un progreso general con justicia y libertad.

El afirmar que el Derecho del trabajo es sólo un derecho clasista y unilateral, produce en la práctica resultados funestos, que se pueden fácilmente apreciar en lo que por nuestra parte llamamos: "la triste historia de una empresa latinoamericana".

### 3. La triste historia de una empresa latinoamericana

Se trataba de una empresa normal que había prosperado lentamente y que no tenía problemas graves.

Vino de pronto una devaluación de la moneda en su país, de un 20 % en relación con el dólar y entonces los trabajadores con toda razón, pidieron un aumento de sueldo para compensar la pérdida del poder adquisitivo de sus salarios.

El representante sindical de los trabajadores, atendiendo a la política de su organización, exigió a la empresa un 20 % de aumento en los salarios, para poder resarcirse, y además, y con motivo de la revisión de su contrato colectivo, pidió la implantación inmediata de la semana de 40 horas. La empresa lógicamente no pudo acceder a dichas pretensiones y no le quedó más remedio que entregar la administración a los trabajadores y al sindicato para que trataran de sacarla de la terrible situación económica en que se encontraba.

Lo que resultó después fue patético; cuando los trabajadores quedaron al frente de la misma, tomaron la resolución de aumentarse el salario que tenían en un 20 %, para compensar la pérdida del poder adquisitivo que habían sufrido por la devaluación, y además adoptaron la semana de 40 horas, ya que consideraron muy justo y legítimo el poder estar un día más con su familia.

Como se presentaba la coyuntura del reparto de utilidades, el sindicato con-

vocó a una asamblea y preguntó: Compañeros trabajadores de la empresa, ¿qué prefieren, que las utilidades se inviertan o se repartan? Todos a coro contestaron que las utilidades se repartieran, ya que estaban muy necesitados de dinero, lo cual era cierto.

## **Epílogo**

La empresa en cuestión quebró al mes siguiente.

Nos pareció que la situación de esta empresa, tenía cierta semejanza con lo que pudiera ocurrir en México, aunque como siempre se ha dicho, cualquier semejanza con lo anterior, es simplemente una mera coincidencia.

Lo anterior si no fuera tan trágico, resultaría verdaderamente cómico.

# Lección 4

## El artículo 123 constitucional en sus apartados A y B

1. El artículo 123 constitucional
2. La evolución laboral en México
3. Hacia una concertación social

## 1. El artículo 123 constitucional

El artículo 123 de nuestra Constitución, constituye, según se ha dicho, la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria ley laboral.

El apartado A de dicho artículo se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; el B de tal precepto regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

Se encuentra en el Título Sexto de nuestra Carta Magna relativa al Trabajo y a la Previsión Social y a la letra prescribe:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

*Artículo 123.* El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, en todo contrato de trabajo (el término “jornaleros” no es de lo más elegante):

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos (el término “operario” tampoco es el más adecuado);

V. Las mujeres, durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual; sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del



Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (En la práctica, generalmente se paga con cheques y la Suprema Corte ya ha aceptado esta forma de pago; amparo 220/74 de Susana María Teresa Beltrán.)

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

XIII. La empresa, cualquiera que sea su actividad, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y salubridad en las instala-

ciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (Este "etcétera" es inaudito.)

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores, por salario o sueldos

devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

*a)* Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

*b)* Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

*c)* Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

*d)* Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en estos establecimientos.

*e)* Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

*f)* Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

*g)* Las que constituyen renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.

*h)* Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de

enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales

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

b) Empresas:

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

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación

También será competencia exclusiva de las Autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios, en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las Autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

(Como puede apreciarse, esta fracción abarca todas las actividades de importancia, dejándose a los estados y autoridades locales las de ínfimo interés.)

El apartado B regula las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores, en los siguientes términos:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

(Obsérvese que se da preferencia al escalafón por capacidad sobre el de antigüedad.)

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otogue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

(En la práctica, los trabajadores al servicio del Estado no pueden hacer uso del Derecho de Huelga, independientemente de que nunca podrán probar que se violaron de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra. En consecuencia, esta fracción es letra muerta.)

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria;

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes, y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Las resoluciones condenatorias que pronuncia el Tribunal de Arbitraje, son de imposible ejecución.

El 1o. de septiembre de 1982, el señor Presidente López Portillo anunció, en su último informe de gobierno, que en virtud de la falta de solidaridad de la banca privada con los intereses supremos del país, procedía a su expropiación y por decreto de fecha 6 de septiembre del propio año, incorporó a todos los empleados bancarios al apartado B del artículo 123 constitucional.

## 2. La evolución laboral en México

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

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

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

En 1857, el constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo de Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho laboral.

No obstante lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fue como en 1904 en el Estado de México, don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en su artículo tercero que: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados. . . sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo. . . una cantidad. . . Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".

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

Espinoza Mireles, de Coahuila.

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

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

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

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

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

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

Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Así, podemos apreciar que textualmente se dice: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimiento de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayu-



dar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.”

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

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

El maestro Servio Tulio Morales Saldaña en un interesante trabajo denominado *Origen, reformas y adiciones del artículo 123 constitucional*, nos dice que: “Desde el 5 de febrero de 1917, fecha en que entró en vigor la Constitución político-social, de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123 ha tenido las 27 reformas y adiciones siguientes”:

<i>Fecha (Diario Oficial)</i>	<i>Texto reformado (o adición)</i>
<i>Apartado A</i>	
1929, sep. 6	Primer párrafo
1929, sep. 6	Fracción XXIX
1933, nov. 4	Fracción IX
1942, nov. 18	Fracción XXXI (adición)
1960, dic. 5	Primer párrafo*
1962, nov. 21	Fracción II
1962, nov. 21	Fracción III
1962, nov. 21	Fracción IX
1962, nov. 21	Fracción XXI
1962, nov. 21	Fracción XXII
1962, nov. 21	Fracción XXXI
1974, dic. 31	Fracción II*
1974, dic. 31	Fracción V
1974, dic. 31	Fracción XI
1974, dic. 31	Fracción XV
1974, dic. 31	Fracción XXV (adición)
1974, dic. 31	Fracción XXIX*
1975, feb. 6	Fracción XXXI*

<i>Fecha (Diario Oficial)</i>	<i>Texto reformado (o adición)</i>
1978, ene. 9	Fracción XIII
1978, dic. 19	Fracción XXXI (adición)
<i>Apartado B</i>	
1970, dic. 5	Apartado B (adición)
1972, nov. 7	Fracción XII (adición)
1972, nov. 10	Fracción XI, inciso f (reforma y adición)
1972, nov. 27	Fracción IV, 2º párrafo
1974, dic. 31	Fracción VIII (adición)
1974, dic. 31	Fracción XI, inciso c*

\* Texto reformado por segunda ocasión.

Posteriormente hubo reformas constitucionales para dar cabida en nuestra Carta Magna a la capacitación y al adiestramiento y para elevar al rango constitucional la obligación de dar trabajo al que no lo tiene.

Las reformas a este artículo siguen en su apogeo. Nos esperamos muchas más a pesar de que tenemos en teoría, una Constitución rígida, en contraste con la Constitución Americana, que es flexible y que casi nunca se reforma.

Por lo demás, el inciso B del 123 constitucional sólo regula las relaciones de los servidores del Estado y los poderes de la Unión y del gobierno del Distrito, ya que actualmente ya no existen territorios federales. ¿Por qué ley se deben regir las relaciones de los trabajadores de los estados y municipios?

A falta de disposición expresa, les debe ser aplicable el inciso A del 123 constitucional, a pesar de que sería conveniente que el inciso B se ampliara a estos trabajadores estatales y municipales.

Alguien afirmaba, un poco en broma, que antes del artículo 123 constitucional, se daba siempre la explotación del hombre por el hombre y que ahora sólo es al revés.

### 3. Hacia una concertación social

Cuando en el mes de septiembre de 1985 asistimos primero al IX Seminario Internacional de Derecho del trabajo, que organizó en Bogotá la Universidad Externado de Colombia, y posteriormente al XI Congreso Internacional de Derecho laboral, que tuvo lugar en Caracas, Venezuela, y participamos en las Mesas de Trabajo referentes a la llamada "Concertación Social", estimábamos, a decir verdad, que dicho tema era demasiado utópico y de imposible aplicación, no sólo en México, sino en toda América Latina, en donde nadie generalmente se pone de acuerdo con nadie, para nada.

Escuchamos con toda atención a los grandes maestros laboristas decir que la Concertación Social era un "abrazo entre débiles" que tenía una forma

política, un contenido jurídico y un soporte ético, de acuerdo con las ideas del doctor Mario Pasco, de Perú.

En síntesis, pudimos captar que la Concertación Social implicaba un acuerdo macrosocioeconómico-jurídico, suscrito por el Estado, patrones y trabajadores, colocados todos en un plan de relativa igualdad y que por no poderse “ejecutar obligatoriamente”, se hacía indispensable el “ánimo de cumplirlo a como diera lugar”.

Por lo demás, para que la Concertación Social pueda realizarse se necesita que sea “libremente aceptada” por las partes que la acuerdan, las cuales tienen que llenar los prerequisites siguientes:

1. Por parte del gobierno, resulta imperativo que se trate de un Estado democrático, el cual “verdaderamente” trate de solucionar sus propios problemas sociales.

En un Estado totalitario, bien sea de izquierda o de derecha, la Concertación Social resultaría imposible por obvias razones.

2. Desde el punto de vista de la representación obrera, ésta tiene que ser fuerte y “representativa”, es decir, debe gozar de credibilidad y debe tener una ascendencia definitiva sobre sus agremiados.

3. La representación patronal debe ser “cúpula”, es decir, la máxima y debe aglutinar a las industrias y empresas más importantes del país.

Ante nuestro pesimismo inicial, nos dimos cuenta por las brillantísimas exposiciones de los expertos de la OIT, Efrén Córdova, Geraldo Von Potobsky y Emilio Morgado, que los ensayos de Concertación Social que se habían hecho en Europa, habían dado resultados positivos.

Se referían a los llamados “Pactos de la Moncloa”, en España y al convenio “Scotti”, en Italia.

Después, y durante la celebración del Congreso en Caracas, sobrevino en nuestro país el terremoto que tanto nos lastimó.

Al regresar inmediatamente a México y percatarnos de la magnitud de la tragedia, nos vinieron a la mente las ideas que sobre Concertación Social se habían expresado y francamente ya no nos parecieron tan utópicas.

Cuando cada sector por sí solo, ya sea el Estado, el obrero o el patronal no puedan solucionar un problema porque han sido rebasados, se requiere de una verdadera Concertación Social.

Por ello, decimos nosotros, más que un “abrazo entre débiles”, la Concertación Social es “un pacto entre desesperados”.

Un pacto que, desde luego, implica sacrificios para todos, pero que resulta impostergable en nuestros tiempos.

Se debe sacrificar lo menos, para poder ganar lo más.

En México, en nuestra desgracia, tuvimos ya innumerables ejemplos, si bien no todos de heroísmo, sí de gran solidaridad social.

Por ello, pensamos que el momento es propicio para celebrar un pacto tripartito de Concertación Social que desde luego requiere de austeridad y renovación moral.

Para poder llevar la teoría a la práctica, consideramos que los ensayos de Concertación Social deben ser parcelarios, es decir, se deben referir a temas concretos y no generales que difícilmente podrían realizarse.

También deben tener un plazo determinado de vigencia.

De esta suerte, se podría pensar en un pacto o Concertación Social Salarial.

De acuerdo con Claussen, Presidente del Banco Mundial, los salarios en nuestros países latinoamericanos se deberán incrementar, anualmente, en un 45 % para si no mejorar, cuando menos mantener el "estatus económico" de la población.

Ahora bien, ¿cómo se debe otorgar dicho aumento?, ¿en una sola exhibición, a principios de año, como lo hicimos en México durante tanto tiempo?, ¿en dos exhibiciones, una a principios de año y otra a mediados? o bien ¿dosificar dicho aumento por trimestres?

La primera y antigua posibilidad de otorgar el aumento en una sola exhibición a principios de año, queda desde luego descartada.

Sería absurdo dar un aumento salarial de un 45 % en el mes de enero de cada año, ya que los efectos inflacionarios serían incontrollables y para los meses de abril o mayo, el aumento otorgado sería superado por el aumento de los costos y precios de los productos básicos.

Como bien dice el maestro de Venezuela doctor Rafael Caldera, "mientras los salarios suben por las escaleras, los precios suben por el ascensor".

La segunda posibilidad de dividir el porcentaje por otorgar, en dos exhibiciones, una a principios de año y otra a mediados, en México ha dado buenos resultados, aunque no óptimos.

La tercera solución de "dosificar" el salario en aumentos trimestrales podría ser la más conveniente por el momento.

Entendiéndose bien, no se trata de dar más salario, se va a otorgar el mismo porcentaje del 45 %, pero "dosificado", para que su impacto en la inflación sea más moderado.

La teoría del llamado "salario móvil", sustentada primordialmente por la escuela comunista italiana, pretende que todos los salarios se aumenten, mes tras mes automáticamente, teniendo en cuenta el incremento del costo de la vida, de acuerdo con las estadísticas del banco general de cada país.

Consideramos que dicha teoría es, además de demagógica, utópica e imposible de cumplir, independientemente de que las estadísticas de los bancos oficiales se encuentren por lo general amañadas y manipuladas.

Difícilmente se podría sostener con seriedad esta postura en nuestros días.

En el pacto de Concertación Social Salarial, los trabajadores, por conducto de la representación nacional, se comprometerían con pleno conocimiento de causa a sujetarse a la tabla de aumento que se adopte.

Las empresas por su parte se comprometerían a aumentar los precios de sus productos de conformidad con el porcentaje que se fije de antemano.

Finalmente el Estado se comprometería a desgravar a los trabajadores de ciertos impuestos y/o a eximirlos de algunas cargas fiscales.

A los empresarios el Estado se comprometería a otorgarles estímulos fiscales, no subsidios que a nada conducen, para alentar la tan indispensable inver-

sión sin la cual nada se podría hacer.

De esta manera se podría ir restaurando la confianza perdida.

Pensamos sinceramente, que éste es el camino por seguir, estrecho y lleno de espinas, pero no nos queda otro remedio.

La Concertación Social no es una fórmula mágica, pero sí nos puede ayudar, y mucho, a encontrar un nuevo sendero que nos permita ir saliendo poco a poco de la crisis que tanto nos agobia.

Para 1996 y 1997 el problema de la dosificación salarial se minimizó al establecerse un incremento salarial entre el 20 % y 25 %,

# Lección 5

## Los sujetos del Derecho del trabajo

1. Concepto de trabajador
2. Concepto de patrón
3. Concepto de intermediario.  
Responsabilidades solidarias
4. Concepto de empresa

## 1. Concepto de trabajador

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

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

Néstor de Buen, no nos da ningún concepto de trabajador, diciéndonos únicamente, que la definición legal “tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de «persona jurídica»”.

Por nuestra parte, nos quedamos con la definición que nos da el artículo 8º de la Ley del Trabajo en vigor, que previene: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Así, los elementos que podemos desprender de este precepto son: *a)* el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y *b)* la prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

La dirección y la dependencia a que se refería la Ley de 1931 sólo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues ésta puede darse sin aquéllos. Existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo no existe dirección técnica y otras más en que, a pesar de que no se dé la dependencia económica, sí se da la relación de trabajo.

El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal.

Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios,

aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.

El artículo 3o. de la Ley de 1931 determinaba que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho precepto a nuestro entender fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso, porque afirmaba que trabajador era "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, física o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros", y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina.

Por lo demás, el término *empleado* se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la ley laboral, que al término de *trabajador*.

Con la nueva Ley el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

El trabajador "temporal" es el que "sustituye" a otro por un lapso determinado. El trabajador de "temporada" es aquél que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón, y tiene todos los derechos que un trabajador de planta. El trabajador llamado "eventual" no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios "eventualmente" sino aquél que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa. Ejemplo: en una fábrica textil es trabajador eventual aquél que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

A los policías bancarios no se les considera como trabajadores en virtud de que sus nombramientos son expedidos por una autoridad; sin embargo, si se utiliza a un policía de esta clase como chofer, puede tener el carácter de trabajador por este concepto, y seguir siendo además policía bancario.

Jurisprudencia XXXVII, 5a. parte, pág. 60 y LXXX, 5a. parte, pág. 29 y LXXXII, 5a. parte, pág. 28 (véase amp. dir. 9512/67 del Banco de Comercio, S. A.).

Los gerentes deben ser considerados como trabajadores sólo cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tienen el carácter de patrones. (Tesis de Jurisprudencia 511, Semanario de 1954.)

Por otra parte, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con sede en la ciudad de México, resolvió en el Amparo RT16/77 promovido por la Lotería Nacional en revisión, en el cual tuvimos la oportunidad de intervenir en representación de dicha institución, en el sentido de que los billetes no tienen el carácter de trabajadores, en virtud de que no desempeñan un



trabajo personal subordinado.

La Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió, en el amparo 6631/80, promovido por la Lotería Nacional y en el cual también intervinimos, que en definitiva los billeteros no tienen el carácter de trabajadores, en virtud de que la Lotería Nacional no es una empresa, ni tiene fines de lucro y porque, además, el trabajo de los billeteros no es subordinado en forma alguna.

En el caso de las personas que se encuentren en periodo de capacitación, para que pueda considerárseles como trabajadores, se requiere que su actividad beneficie o sea lucrativa para el patrón o la empresa, pues en caso contrario, no se puede estimar que se dé la relación de trabajo. Así, si una persona está siendo capacitada, pero no es productiva para la empresa, no tiene el carácter de trabajador.

## 2. Concepto de patrón

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

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

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

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

Recientemente el término *patrón* se ha tratado de sustituir por el de *empleador*, sin que haya progresado mucho tal tendencia.

Sánchez Alvarado nos dice que *patrón* es "la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada."

No estamos de acuerdo con esta definición, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene que tener algo de intelectual.

Por lo demás el trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, bastándose únicamente con que se le identifique para que pueda ser demandado (Amparo directo núm. 142/54, promovido por Victoria Hernández.)

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

### 3. Concepto de intermediario. Responsabilidades solidarias

La figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.

El artículo 12 de nuestra ley define al intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, y el artículo 13, previene que no serán considerados intermediarios sino patrones las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios por las obligaciones contratadas con los trabajadores.

El artículo 15 determina una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Los trabajadores empleados en la ejecución de dichas obras o servicios tienen el derecho de disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Desde luego, para determinar dicha proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Es pertinente aclarar que la responsabilidad solidaria solamente se refiere a ejecución de obras o prestación de servicios y no a operaciones de compraventa.

Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensable exigir a dichos concesionarios o distribuidores, fianza por la cual garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores.

Hay que tomar en consideración que siempre queda a la buena o mala fe del distribuidor o concesionario, el hacerse “principal” de alguna empresa para el simplista procedimiento de dejar de prestar sus servicios a los demás.

Por ello, en los contratos de distribución o concesión debe pactarse que dichas personas no podrán contratar más personal sin conocimiento de la principal y que en caso de hacerlo, sería causal de rescisión del contrato de distribución sin responsabilidad.

La Asociación de Banqueros de México, en oficio que nos dirigió el 21 de julio de 1970, nos indicó que las instituciones afianzadoras del país pueden expedir este tipo de fianzas para garantizar las responsabilidades solidarias derivadas de la ley laboral.

#### 4. Concepto de empresa

De empresa se han dado muchas definiciones, que van desde la clásica de considerarla como una unidad económica social, hasta la de Proudhon, el irónico del derecho, que la consideraba como un nido de víboras, en donde convergen intereses opuestos y contradictorios.

Por nuestra parte estimamos que la empresa es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.

En la empresa converge el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos con el del patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido.

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

El doctor Néstor De Buen Lozano, con la claridad que lo caracteriza, nos indica que el concepto de empresa es esencialmente variable y que suele asociarse a la idea de lucro, lo cual es cierto.

Afirma que la organización y dirección no valen por sí mismas, ya que deben vincularse a la realización de un fin común y a todos los demás elementos objetivos.

Estamos de acuerdo con el doctor de Buen una vez más.

# Lección 6

## Los trabajadores de confianza

1. En el artículo 123 constitucional
2. En la Ley Federal de Trabajo de 1931
3. En el proyecto de 1968
4. En la ley de 1970
5. Limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza
  - A. En relación con su libertad sindical o de asociación profesional
  - B. En cuanto a su participación en las utilidades de las empresas
  - C. En relación con “su reinstalación obligatoria”
  - D. En cuanto a que no recuentan en los movimientos de huelga
6. Los trabajadores de confianza y las huelgas
7. Prestaciones de carácter general

Uno de los temas más espinosos, conflictivos y resbaladizos en nuestro Derecho laboral, es el relativo a los que primeramente se les conoció con el nombre de *empleados* y después *trabajadores de confianza*.

Desde su denominación, que desde luego y para variar, no es muy feliz, todo lo que se ha escrito en torno a dichos trabajadores es de suyo bastante confuso y discutible. A contrario sensu podría entenderse que todo aquel trabajador que no fuera de confianza, tendría que ser de desconfianza.

Durante mucho tiempo se pensó que el “título” o “grado académico” de trabajadores de confianza, derivaba de la voluntad de las partes, es decir, de lo que se conviniera o pactara en los contratos colectivos de trabajo, lo que por supuesto era erróneo de toda “erroneidad”, habida cuenta de que el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos.

Así, se daban casos, en que ciertos sindicatos, a los que de acuerdo con nuestro “argot” popular se les podrían considerar como “blancos”, aceptaban en los contratos colectivos que tenían celebrados, como trabajadores de confianza, hasta a los gendarmes de la esquina, y otros, que podrían ser catalogados de “intransigentes”, no aceptaban en dichos contratos, que nadie, sino sólo algunos cuantos por excepción, pudieran ser considerados como de confianza.

Supimos de un caso en Monterrey, N. L., en donde en una empresa de transportes, el sindicato titular del contrato colectivo sólo aceptó como trabajadora de confianza, ¡que ironía!, a la esposa del patrón, a la que desde luego era la única a la que no se le podía tener verdadera. . . confianza.

Trueba Urbina, nuestro querido y apreciado maestro y amigo, estima que estos empleados denominados de “cuello alto” que ni siquiera sienten las inquietudes de la clase obrera, sí tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios o patrones.

Nosotros opinamos, después de casi treinta años de lidiar con dichos no cuellos altos, sino “white collar”, o cuellos blancos, que sí son trabajadores y

que en los tiempos actuales ya tienen, incluso, "identificación" de clase, frente al patrón, quien a veces los tiene tan cerca que no los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en ciertos casos con conocimiento de causa, no se les paga ni se les cubren las prestaciones laborales más elementales a que tienen derecho, como son el tiempo extraordinario o la prima dominical.

Por ello y por ser cada día más difícil la situación de la mayoría de los trabajadores de confianza, decidimos abordar este tema; ya que ellos consideran que se encuentran entre la espada y la pared, lo que no es muy saludable para nadie, esperando que al conocerse realmente sus problemas se puedan éstos resolver en beneficio de ellos mismos, de las empresas en donde prestan sus servicios, y como diría algún político, y de . . . México.

Se ha dicho, y a nuestro modo de ver con muy mal tino y con peor gusto, que para ser trabajador de confianza, sólo bastan dos cosas: primero, ser masoquista; y segundo, saber leer y escribir.

El primer supuesto, siendo cierto, no siempre es necesario; y el segundo, siendo falso, es casi siempre indispensable.

De hecho, nadie sabe a ciencia cierta quiénes son en realidad los trabajadores de confianza. Todo mundo habla de ellos, pero nadie los conoce. Por ejemplo, cabría preguntarse: ¿Los directivos y funcionarios son trabajadores de confianza? ¿Los que realizan trabajos personales en beneficio de algún patrón? ¿Las secretarías? ¿Los que se encuentran desempeñando puestos incluidos en los contratos colectivos de trabajo considerados de confianza?

Por otra parte, estimamos que si las empresas no saben con precisión quiénes son sus trabajadores de confianza, se encontrarán con un importante handicap en su contra.

Es tan grave el problema de dichos trabajadores, y en tantos casos se sienten tan frustrados, que hace poco tiempo se nos comentaba, entre veras y bromas, que en la Comisión Federal de Electricidad, ocurrió lo siguiente:

Un trabajador sindicalizado, no muy católico que digamos, irrumpió súbitamente en las oficinas de uno de los tres mil quinientos catorce directores de la compañía con un puñal en la mano, mirada torba y cara congestionada y estaba amenazando de muerte a la recepcionista en turno, cuando afortunadamente para ella, apareció por casualidad uno de los quince mil setecientos pasantes de Derecho que por ahí deambulaba y logró someter al violento e irascible trabajador sindicalizado, en virtud de que era karateka.

El agresivo trabajador fue llevado inmediatamente ante la Comisión de Honor y Justicia, integrada bipartitamente, desde luego, y el presidente de la misma, solicitó un ejemplar castigo para tan desfasado trabajador y después de una larga y agria discusión, se decidió sancionarlo. . . nombrándolo. . . trabajador de confianza.

Ante tan tamaño castigo, el trabajador argüía que su falta no era para tanto, ya que no había llegado a matar a la secretaria, sino sólo la había amenazado, pero como las resoluciones de las Comisiones Mixtas son inapelables, el castigo no se modificó y el trabajador fue duramente, pero con toda justicia, sancionado por su inexcusable maldad y fatal ejemplo que había puesto: lo designaron Jefe de Personal.

Huelga decir que, desde entonces, no se ha vuelto a dar ya ningún otro caso de amenazas en la Comisión Federal de Electricidad. ¡El castigo había sido verdaderamente ejemplar!

## 1. En el artículo 123 constitucional

En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es "aconstitucional".

Mario de la Cueva dice que los trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, pero que "por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vio obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente, sin contrariar los principios del citado artículo 123".

Por nuestra parte estimamos que siendo la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del 123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquélla.

Si una Ley reglamentaria se excede en relación con la Ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, ya que desde luego y como es sabido, donde la Ley no distingue no se debe distinguir.

Dentro de este orden de ideas, nuestra Ley Federal del Trabajo se debió de abstener de "crear la categoría" de trabajador de confianza como dice De la Cueva, ya que evidentemente sobre la Constitución nadie y sobre la Constitución nada, refiriéndose a las personas, nadie refiriéndose a las cosas.

Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra Legislación de trabajo, como casos de excepción, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral.

## 2. En la Ley Federal del Trabajo de 1931

Nuestra Legislación de 1931 sólo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126, fracción X, en términos sumamente vagos e imprecisos y además contradictorios.

Dichos artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

"*Art. 48.* Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa."

"*Art. 126.* El contrato de trabajo terminará:

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un

empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; mas si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo."

El artículo 48 parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y por contra la fracción X del 126 parecía confundir a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales dispositivos legales, resolvió en algunas ejecutorias que los *empleados de confianza* eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste. (Tesis 62, Loysa y Manuel, apéndice al Semanario Judicial de la Federación.)

El antiguo Departamento del Trabajo sustentó la tesis de que "la calidad de profesionistas no da por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono". (Consulta del 28 de noviembre de 1933, Sindicato Mexicano de Electricistas.)

Nuestro más alto tribunal en el amparo directo 2/38/2da. de la Cia. Mexicana de Petróleo "El Aguila, S. A." sostuvo lo siguiente:

"El concepto empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4o. 48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha



violado el espíritu de los artículos respectivos.”

La doctrina mexicana representada brillantemente por el maestro de la Cueva, empezó a especular en torno a dicha ejecutoria y por fin dicho maestro propuso la fórmula siguiente:

“Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.”

Por nuestra parte, no estamos de acuerdo con el doctor de la Cueva. Dicha fórmula, preciosamente redactada, nos parece un tanto exagerada, ya que hay infinidad de modestos trabajadores que de acuerdo con nuestros textos legales pueden ser de confianza sin que su intervención en la empresa revista la importancia vital a que se refiere el maestro de la Cueva.

El concepto de trabajador de confianza, a nuestro entender, tenía perfecta cabida en el artículo 3o. de la ley de 1931 que, preveía como ya se ha dicho, que “trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”.

Por otra parte, y aunque dicho precepto no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas sí se notaban, de hecho, algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que más frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a endilgar el mote de “empleados de confianza” ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban “cuasi patrones” de todos sus subordinados.

Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas en donde prestaban sus servicios. En las discusiones de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón. pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían siempre mejores prestaciones. Se convirtieron en suma, en los privilegiados del Derecho laboral.

Cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza.

Hasta 1970 no había obligación, por ley, de dar aguinaldo a los obreros, pero a los trabajadores de confianza se les daba una quincena y a veces hasta un mes.

Sin embargo, con el tiempo, el encanto terminó.

Las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran cada vez mayores y en muchos casos superaban incluso a las de los trabajadores de confianza, que empezaron a recelar de su situación laboral.

Los patrones para contentarlos les daban diplomas y medallas y a veces hasta relojes, sin percatarse de que lo que los trabajadores de confianza verdaderamente deseaban era “green fresh money”.

Esta situación propició muy pronto la proliferación de sindicatos de empleados de oficina y de comercio. Su contrapartida fue la celebración de contratos de protección.

Cuando en 1968 se dio a conocer el anteproyecto de una nueva ley de trabajo, apareció en ella la regulación de la prestación de sus servicios, como casos de excepción, lo que los colocó en una situación de franca desventaja en relación con los demás trabajadores.

### 3. En el proyecto de 1968

En el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo se cobijó bajo el rubro de *trabajos especiales* a los trabajadores de confianza, quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial.

Sin embargo, dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no sólo no se les dio un tratamiento de preferencia como dichos trabajadores lo esperaban, sino por lo contrario, se les limitó, en la mayoría de los casos, muchos de los derechos ya adquiridos que les otorgaba la ley de 1931.

En la Exposición de Motivos de la ley actual, de fecha 9 de diciembre de 1968, se trató de justificar la existencia del artículo 181, aduciéndose textualmente lo siguiente:

“La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no las contraríen.”

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.

Para conocer sin variación el espíritu del legislador, transcribimos a continuación lo que en dicha exposición de motivos se dice en relación con los trabajadores de confianza.

El proyecto cambió el término de *empleados de confianza*, que se viene utilizando, por el de *trabajadores de confianza*, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón, sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Para dictar esta norma se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican, por regla general, a los trabajadores de confianza pero que es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del artículo 123 constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituye una de las causales generales previstas en la Ley.

Como puede apreciarse, la intención del legislador podríamos calificarla como "de buena", pero en realidad al establecerse varias distinciones en relación con los demás trabajadores, se limitaron muchos de los derechos generales que la Constitución les otorgaba.

El mismo Dr. De la Cueva expresa al respecto que "la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo".

A pesar de lo anterior, nuestra ley vigente diferencia a los trabajadores de

confianza, al definirlos en su artículo noveno.

En el artículo octavo del anteproyecto de la Ley actual se decía que “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”.

Dicho precepto era desde luego inobjetable, pero el problema surgió cuando se quiso precisar en qué consistían las funciones de confianza.

Se estimó que una enumeración casuística era siempre peligrosa pues se corría el riesgo de que se omitiera alguna función. El sector patronal al respecto propuso que se anunciaran algunas funciones típicas y se incluyera una frase final que permitiera extenderse a otras actividades semejantes, a lo cual el sector obrero se opuso aduciendo que con dicha frase el artículo quedaba muy ambiguo.

Fue entonces cuando se propuso la presentación de un concepto “general” que nunca llegó a satisfacer al sector empresarial.

#### 4. En la ley de 1970

Dicho precepto textualmente establece lo siguiente:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.”

“Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

En las diversas ediciones de la Ley Federal del Trabajo que tenemos tematizadas hemos sostenido que “es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto”.

“Ejemplo: en una empresa existen varios contadores; si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, sólo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de “generales”, desempeñan siempre labores de confianza.”

Por ello estimamos que el citado artículo 9o. vino a complicar más la situación y a oscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza. Así, si alguien desea saber a ciencia cierta quiénes son dichos trabajadores, el otro camino a seguir sería el de consultar el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, a fin de saber a quiénes se les considera como tales en dicho contrato.

Sin embargo dicho camino también resulta equivocado, pues ya es sabido que aunque en el contrato colectivo existan muchos puestos como de confianza, si en realidad no son, aunque estén, no son, y si hay muchos que no están, si

son, aunque no estén seguirán siéndolo ¿entendido?

Luego, lo que diga el contrato colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto, por lo que quedaría la alternativa de acudir nuevamente al artículo 9o. de nuestra Ley, pero como éste es confuso y contradictorio, no se puede llegar a ninguna correcta solución.

El maestro Miguel Cantón Moller en su preciso y sumamente bien documentado libro denominado *Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana*, nos dice al respecto que:

“Mucho se dicutió si eran o no trabajadores; hubo resoluciones en pro y en contra de la tesis y también en la doctrina se planearon el problema los tratadistas”. El doctor Mario de la Cueva, en su *Derecho mexicano del trabajo* llegó a la conclusión originalmente de que no eran trabajadores, ya que se trataba de altos empleados, que la contratación de este tipo de personas es *intuitu personae* y para que la designación de un director o de un gerente tiene caracteres similares a los que corresponden a la de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada.

Para el tratadista J. Jesús Castorena, la relación entre la empresa o patrón y su personal de confianza configura un “mandato” y no un contrato de trabajo, tomando en consideración que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica. Esta tesis, aparentemente explicable, tampoco parece ser justa, puesto que existen personas que realizan actos al servicio del patrón, sin ser sus representantes en el sentido de tener un mandato de él y que son considerados como “de confianza”, tal es el caso de los encargados de vigilancia, por ejemplo.

Posteriormente, al referirse a la frase “cuando tengan carácter general”, expresa que: Esta generalidad en el carácter de las labores crea confusión. Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o gerentes, etc., “generales” y no así aquellos que tiene a su cargo áreas menores, son de confianza. Consideramos que la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción; así los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales. Este artículo 182 viene a justificar nuestra apreciación, ya que señala que es en la empresa “o establecimiento”, es decir, en una parte de ella.

Por lo demás, en el actual artículo 7o. de la ley encuentran plena cabida los trabajadores de confianza, ya que como afirmamos, dicho precepto considera al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Hasta cierto punto contradictorio con el artículo noveno que pretende definir a los trabajadores de confianza, sin lograrlo, nos encontramos también con el artículo 11 de la propia Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

Por lo tanto, cabría preguntar ¿Los gerentes y “demás personas que ejercen

funciones de dirección o administración en la empresa”, son trabajadores de confianza o son representantes del patrón?

Para nosotros dichas personas poseen una dualidad característica. Por una parte son trabajadores frente a las empresas y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados.

Volviendo al concepto de trabajador de confianza, que nos parece impropio y analizando lo que se debe de entender por “confianza” consultamos una muy completa monografía del doctor José Luis Ferreira Prunes, *Juz do trabalho de Brasil denominada Cargos de confiança no Direito Brasileiro Do Trabalho*, quien nos dice que:

“Confianza –afirma a ‘Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira’ – e ter firme esperança nalgum ou nalguma coisa; ter fé em; fiar de.”

Mozart Víctor Russomano, el gran maestro laborista del Brasil, nos dice que:

“Quando falamos em «confiança» como alicerce necessário de um contrato de trabalho nao nos referimos àquela confiança excepcional que certos patroes depositam em certos empregos, elevando –os as posicoes chaves de sua empresa e confiando lhes delicadas funcoes que requerem idoneidade absoluta. A confiança supramencionada é a confiança que, indistintamente, deve inspirar todos os contratos de trabalho, porque, no fundo, a crise em que se debate o mundo talvez nao seja mais do que uma aguda crise de confiança.”

Concluyendo sobre todo lo anterior pensamos que si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general.

Lo demás, es poesía jurídica.

## 5. Limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo en vigor previene que:

“Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.”

Sin embargo, en la práctica dicho precepto muchas veces es incumplido.

Veamos un ejemplo que se da con mucha frecuencia: un buen trabajador sindicalizado se supera diariamente y a base de su trabajo “conquista” a sus jefes inmediatos superiores; estos por su parte, lo proponen para que sea elevado a la categoría, por ejemplo, de supervisor de confianza.

¿Qué sucede entonces? Dicho trabajador era un prominente miembro de su sindicato, recibía participación en las utilidades, sabía que no podía ser despedido más que con justa causa debidamente acreditada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, percibía tiempo extra y además recontaba en los movimientos de huelga.

Al ser designado trabajador de confianza, ¿pierde automáticamente dichos derechos?

Analicemos detenidamente las limitaciones a que se refiere nuestra legislación laboral para percatarnos que en efecto, sí se pierden tales derechos, lo cual resulta antijurídico.

#### **A. En relación con su libertad sindical o de asociación profesional**

La fracción XVI del artículo 123 constitucional estipula que “tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

El artículo 358 de nuestra Ley Laboral prescribe que:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.”

“Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica. El artículo 234 de la Ley de 1931 también establecía que a nadie se le podía obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Lo anterior quiere decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es “eterno” y puede separarse del mismo cuando lo desee. Sin embargo, el artículo 395 de esta misma ley establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que “renuncien” o sean expulsados del sindicato. Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia, le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Por su parte el artículo 183 del mismo ordenamiento legal determina que:

“Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”

La primera parte de este precepto se pretendió justificar en la exposición de motivos de la Ley, aduciéndose que “los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios”.

La regla general que se infiere de la anterior afirmación, puede ser cierta, pero se han dado muchos casos en que no se justifica, ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato.

¿Pueden los trabajadores de confianza formar sus propios sindicatos?

En teoría no hay ninguna duda al respecto: sí pueden, pero en la práctica, ¿han dado resultado?, lógica y evidentemente no, por razones obvias.

El trabajador de confianza que se sindicalice, de seguro no hará “huesos viejos en la empresa”.

Se trata de una antigua ley no escrita pero que es indiscutible. El puesto de trabajador de confianza no se lleva con el de carácter sindical. O se es, o no se es. El trabajador de confianza que se sindicalice deja en ese mismo momento de ser trabajador de confianza.

Por lo tanto, los sindicatos de estos trabajadores, tendrán siempre una vida precaria, simplemente política y más les valdría cambiarse de denominación si quieren prosperar.

Las mismas centrales obreras los ven siempre con mucha “desconfianza”.

El último párrafo del artículo 183 citado coarta la representatividad que en un momento dado podría tener un trabajador de confianza en relación con los trabajadores de una empresa ante las comisiones mixtas, por ejemplo:

Con las nuevas reformas y adiciones en la Ley Federal del Trabajo, relativas a la capacitación y al adiestramiento, podría darse el caso de que los trabajadores sindicalizados quisieran ser representados por un trabajador de confianza ante el supremo patrón para discutir con mayor conocimiento de causa los programas de capacitación, lo que desde luego les está vedado.

## **B. En cuanto a su participación en las utilidades de las empresas**

En el año de 1962 a iniciativa del señor presidente Don Adolfo López Mateos se reglamentó la fracción IX del artículo 123 constitucional para otorgar, realmente, una participación de las utilidades a todos los trabajadores de las empresas, sin que se refiera para nada a los trabajadores de confianza.

Sin embargo, el Artículo 127, fracción II de la Ley Federal del Trabajo en vigor estipula que: “El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes.

Fracción II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo”.

Todo esto, a pesar de que ya el artículo 123 del mismo ordenamiento había dispuesto que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de salarios y la segunda, se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Este último precepto se explicaba aduciéndose que con esta forma de reparto se evitaba que los trabajadores de confianza se llevaran la parte “de león” pues como tenían normalmente mayores salarios, si el reparto se hacía aten-



diendo únicamente al criterio de que la participación se hiciera tomándose únicamente el monto de los mismos, como se pretendía por los patrones, la participación nunca llegaría a los trabajadores de menores ingresos, que eran en realidad los que más la necesitaban.

Estamos de acuerdo con esta disposición legal, ya que efectivamente si el reparto no hubiera tomado en cuenta el monto de días trabajados, podría pensarse que se cometía una injusticia con los trabajadores de menores ingresos, pero al hacerse este distingo en donde los trabajadores de confianza ya salían perjudicados, salía sobrando la otra limitación a que nos hemos referido y que se encuentra consignada en la fracción II del 127 de la Ley Laboral.

Con todo este mecanismo jurídico, los trabajadores de confianza fueron afectados en su participación de utilidades, en la que tantas esperanzas tenían, a pesar de que la Constitución General de la República otorgaba el derecho a participar en las utilidades de las empresas, a todos los trabajadores por igual, sin distinción de ninguna especie.

### C. En relación con su “reinstalación obligatoria”

En el año de 1962, también a iniciativa del presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su estabilidad en el empleo.

Dichas fracciones, por supuesto, no se refieren para nada a los trabajadores de confianza.

Sin embargo, cuando fueron reglamentadas por la Ley del Trabajo, se estipuló en el artículo 49 de la misma que:

“El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: Fracción III, cuando se trate de trabajadores de confianza.

Así pues, esta fracción también excluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza, convirtiéndolos en “los patitos feos” de nuestro Derecho laboral.

Con ello, y mediante el pago de la indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta, ya que está por ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, lo cual pudiera pensarse en esta época, no es muy ortodoxo que digamos, ya que podrían darse muchos casos en que estos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su trabajo y no la indemnización constitucional que se les deposita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se dio un caso laboral en Monterrey, N. L., en que al presentar su demanda un contador general o algo parecido, la empresa pretendió hacer valer su derecho de excepción, consignado en la citada fracción III del 49 y se resolvió que en dicho supuesto, como el trabajador había negado tener el carácter de confianza, la sola y simple afirmación patronal de que el actor era de confianza, no bastaba

obviamente, y que era necesario se abriera un incidente para que sin entrar al fondo del negocio, se dilucidara previamente si en realidad el trabajador era o no, de confianza. (Toca 213/69, Tribunal Colegiado del 4o. circuito.)

Dicha resolución dejó sentado el precedente de que si un trabajador niega ser de confianza, compete al patrón probar que tiene tal carácter sin que baste su dicho en el sentido de que para él era de confianza.

Por ello, cuando se pregunta un patrón si en realidad alguno de sus trabajadores es o no es de confianza, la respuesta seguramente será de que no es de confianza, ya que si el mismo tiene alguna duda al respecto, es que el trabajador ya no fue de confianza, pues si cuando no tiene duda alguna, en ocasiones sus trabajadores no son de confianza, aunque él crea o estime lo contrario, cuando tiene alguna duda, es que definitivamente no son de confianza. ¿Está claro?

Por lo demás, las autoridades de trabajo se inclinan normalmente, en caso de duda, a considerar que muy pocos trabajadores tienen en realidad el carácter de “confianza”, interpretando de manera muy especial el artículo 9o. de la Ley, aduciendo en cada caso particular que se les consulta, que las funciones determinadas como de confianza, deben de tener siempre y en todos los casos el carácter de “general”.

Desde luego, este criterio no es de lo más acertado, ya que la “generalidad” de las funciones no determina ni el género próximo ni la diferencia específica de las actividades designadas como de “confianza”.

Sin embargo, y por lo que hace a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, el artículo 5o. de la Ley correspondiente hace una elefantiásica y prolija enumeración que lo convierte automáticamente, y como cosa curiosa, en el artículo “más grande do mundo”, como dirían en Brasil.

#### **D. En cuanto a que no cuentan en los movimientos de huelga**

Los artículos 462, fracción II de la Ley Federal del Trabajo y el 931, fracción IV, que repite al anterior, previenen que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza.

Tales disposiciones nos parecen a todas luces anticonstitucionales, ya que se afectan los derechos de estos trabajadores, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, independientemente de que no se justifica, en forma alguna, que dos preceptos se encuentran repetidos.

El espíritu de estos artículos fue el de excluir a los trabajadores de confianza del recuento porque se “presuponía” que dichos empleados eran parciales al patrón. Desde luego, esta presunción cada día es más discutible, ya que es sabido que de estos trabajadores tienen intereses personales muy distintos de los de las empresas en donde presten sus servicios.

Sostener que un trabajador de confianza no debe de contar en un movimiento de huelga porque votaría a favor del patrón, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de contar, porque votaría a favor de los sindicatos.

El trabajador de confianza ante la perspectiva de un movimiento de huelga

se siente frustrado, ya que no es tomado en cuenta para nada a pesar de que se puede ver seriamente afectado en sus salarios si la huelga se declara inexistente.

En otros tiempos y principalmente en empresas chicas o de carácter familiar, aunque la huelga fuera inexistente, el patrón pagaba los salarios caídos a los trabajadores de confianza, en forma voluntaria, pero actualmente eso ya no sucede, primero porque ya no es posible pagar salarios cuando no se trabaja y segundo porque las empresas han evolucionado de tal forma, que las actitudes paternalistas ya no se justifican.

Por eso se afirma que en casos de huelga, los trabajadores de confianza tienen su corazón con la empresa, pero su estómago con el sindicato.

Para nosotros deben recontar en un movimiento de huelga, todos los trabajadores que se vean afectados por el mismo, sin distingos de ninguna clase. Excluir a cualquier trabajador de un recuento, cuando se le afecte su salario, es anticonstitucional en virtud de que se le niega su garantía de audiencia.

Por lo demás, nuestro Tribunal Colegiado se cubrió de gloria cuando pronunció la ejecutoria que a continuación se transcribe y en donde a nuestro juicio confundió el derecho a recontar a los trabajadores de confianza en una huelga ajena a ellos, con el derecho que indiscutiblemente tienen, de emplazar a huelga y recontar en sus propios movimientos.

## 6. Los trabajadores de confianza y las huelgas

“Los trabajadores de confianza carecen de derecho a declararla. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9o. se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directores, representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría. Tribunal Cole-

giado en materia de trabajo del Primer Circuito. (Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente. Rafael Pérez Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte, 1977, Colegiados, pág. 279).”

## 7. Prestaciones de carácter general

En relación con distintas prestaciones de carácter general, como sueldos, tiempo extra y prima de antigüedad se ha sostenido que, en cuanto al sueldo de un trabajador de confianza ya va incluido en aquel el pago del séptimo día y el tiempo extra que eventualmente llegue a laborar.

Dicha afirmación es cierta, pero sólo parcialmente. El pago del séptimo día sí se considera incluido en el sueldo que se pacte, pero el pago del tiempo extra sólo estaría comprendido, en él, si así se hubiese pactado en el contrato expresamente y si resultara de la operación aritmética que previamente se hubiese hecho, calculándose el posible tiempo extra que fuere factible, ya que los derechos de los trabajadores no son renunciables. (Art. 33, Ley Federal del Trabajo).

Por lo que hace a la prima de antigüedad, al limitarse su pago al tope del doble del salario mínimo de la localidad, de acuerdo con la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento, se vuelve a lesionar una vez más a los trabajadores de confianza, que esperan una prima de acuerdo con su salario real y reciben sólo una cantidad sumamente limitada.

En cuanto al sueldo o salario de los trabajadores de confianza, poco queda por decir, pero muy importante.

Se calcula que si en el año de 1981 un trabajador gana por ejemplo veinte mil pesos mensuales, para 1982 habrá que aumentarle, cuando menos un 20 % su salario, ya que se estima que veinte mil pesos en 1981 garantizan más satisfactores que veinticuatro mil en 1982. Y la pregunta es ¿se podrá aumentar en 1982 un 20 % a todos los trabajadores de confianza? La respuesta es, desde luego, negativa.

Por lo demás, si se llegara a aumentar el 20 % referido, dicho aumento iría a pasar a las insaciables arcas de “Lolita” (el fisco).

Entonces, lo importante será buscar soluciones realistas, como el descubrir renglones que puedan ser deducibles por la empresa y que no graven el salario del trabajador. Se piensa, por ejemplo en otorgarles becas a los hijos de estos trabajadores para que de esta suerte dicha partida sea deducible por parte de la empresa y el trabajador se “ahorre” el pago de las colegiaturas que de otra manera tendría que erogar incrementándose así su verdadero salario real.

El problema fundamental, consiste en que cada día hay menos partidas deducibles y en consecuencia, los aumentos a los salarios de los trabajadores de confianza han sido y seguirán siéndolo, de hecho, simbólicos.

Para que alguna prestación se considere como de “previsión” social o dedu-

cible, se hace necesario que se otorgue a todos los trabajadores ya que si no tiene el carácter de “general” no se admite sin la deducción.

**Corolario:** Si verdaderamente se desea saber quién es trabajador de confianza y quién no, se hace indispensable llevar a cabo una inteligente, y muy bien pensada, descripción de puestos.

Por lo demás, en la práctica, los trabajadores de confianza están tan desprotegidos que para “librarse” de ellos, basta con no aumentar su salario, para obligarlos a renunciar a su trabajo.

# Lección 7

## El contrato de trabajo y la relación de trabajo

1. Diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo
2. La evolución contractual en materia laboral

Nos dice el doctor Néstor De Buen Lozano que la relación laboral es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los contratos, con lo cual estamos totalmente de acuerdo, lo que mucho nos preocupa, ya que generalmente no coincidimos con él.

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

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

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

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

## **1. Diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo**

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

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

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

## 2. La evolución contractual en materia laboral

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Phillippe Lotmar, en Alemania cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compra-venta (salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del contrato).

Adujo que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría comprar también la energía humana.

Cuando se argumentó en contra que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos; con ello el contrato de trabajo quedó inmerso dentro del contrato de compra-venta por mucho tiempo.

Pero con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de "tracto sucesivo" y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, que incluso tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa.

La objeción a dicho criterio consiste en que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios lo que no acontece en el contrato de trabajo.

Por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó en su forma más simplista a un contrato individual verbal.

Todavía nuestra anterior legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días.

El contrato de trabajo individual y verbal evolucionó a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente a contrato colectivo de trabajo y finalmente a contrato-ley.



# Lección 8

## Las relaciones individuales de trabajo

1. Nacimiento y duración de las relaciones individuales de trabajo
2. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo
3. El llamado “periodo de prueba” y los contratos de 28 días
4. Sustitución patronal

## **1. Nacimiento y duración de las relaciones individuales de trabajo**

La relación laboral, como ya se ha dicho, nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

Desde luego las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en qué consiste dicha obra, que por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso debe de precisarse el mismo, la fecha probable de entrega, etcétera.

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas; ejemplo:

Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos.

Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios caídos.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, e incluso se trasladan a otros lugares por lo que

debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente. Ejemplo: el ingeniero minero que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiado en un largo contrato por tiempo fijo.

El artículo 40 de nuestra Legislación Laboral previene que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Nosotros pensamos que dicha disposición esta equivocada ya que interpretándola a *contrario sensu*, se tendría que concluir que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo cual es falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto, sin su pleno consentimiento.

## 2. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo

El artículo 42 de la ley previene que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La Fracción IV podría estar comprendida en la III.

La suspensión del trabajo por el patrón sin autorización de la Junta equivale a un despido injustificado. Jurisprudencia 4a. Sala. Informe Suprema Corte de Justicia, año 1968, págs. 21 y 22.

La fracción VII es nueva e incluye falta de tarjetas sanitarias, licencia de manejo, etc. La suspensión indefinida de un trabajador se equipara a despido. Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equiparará a un despido, pues se le impide que preste servicios, sin fundamento legal.

Amparo directo 2474/57. J. M. Hiser y Cía., S. A., 9 de octubre de 1958. Ponente: Gilberto Valenzuela. 5 votos.

Amparo directo 4680/63. Manufacturas Diana, S. A. 25 de septiembre de 1964. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. 5 votos.

Amparo directo 916/66. Margarito Valdés Montes, 28 de noviembre de 1966. Ponente: Ángel Carvajal. 5 votos.

Amparo directo 1583/58. Raúl Cervantes F. 24 de julio de 1959. Ponente: Gilberto Valenzuela. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 4852/64. Héctor Briones Aranda. 7 de diciembre de 1964. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. 5 votos.

La suspensión máxima que puede imponer un patrón es hasta de 8 días (véase art. 423, frac. X).

En cambio los sindicatos pueden suspender por tiempo indefinido a sus agremiados.

Sólo las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario se suspende, ya que las obligaciones de trato debido y respeto mutuo continúan vigentes.

La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que no absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones, III, V y VI del artículo 42 dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

### 3. El llamado “periodo de prueba” y los contratos de 28 días

¿Es lícito celebrar un contrato por tiempo indefinido con un periodo específico de prueba?

La Ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia y así se daban casos, de que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas, estaban todavía sujetos a un contrato de prueba o de 28 días.

Estimamos correcta la interpretación de nuestro más alto Tribunal y condenamos los abusos de los patrones que pretenden escudarse en dichos contratos.

Sin embargo, resulta evidente que en la actualidad la especialización se impone en todas las empresas que necesitan operarios cada vez más calificados.

En dichos casos pensamos que sí es factible celebrar un contrato por tiempo indefinido y establecer un periodo de prueba razonable durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado.

En dichos supuestos el periodo de prueba tiene que ajustarse estrictamente a la realidad y a las necesidades del puesto, ya que sería improcedente fijar un periodo de prueba de más de 30 días a un trabajador no calificado.

Para un trabajador especializado el periodo de prueba puede aumentarse según los requerimientos del trabajo.

Resulta conveniente que durante el periodo de prueba se realicen las pruebas necesarias que efectivamente permitan calificar al trabajador.

Así, en el caso de una secretaria, ésta deberá demostrar, en 30 días, su eficacia en tomar dictados en taquigrafía, comprobar que tiene la facilidad necesaria para los trabajos mecanográficos, demostrar que tiene buena ortografía y conocimientos generales sobre los diversos sistemas de archivo.

¿Puede establecerse a un trabajador sucesivos periodos de prueba?

A un trabajador se le pueden imponer diversos periodos de prueba, cuando desempeñe otros trabajos, como en el caso de que sea ascendido, ya que en tal evento, se le podrá dar otro periodo de prueba para el nuevo puesto, y si no demuestra su capacidad para el mismo, entonces se le tendrá que regresar al puesto que ocupaba.

### 4. Sustitución patronal

El artículo 41 de nuestra Ley vigente establece textualmente que:

La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses;

concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Es decir, para que opere la sustitución patronal se requiere:

1. Que se haga una trasmisión por cualquier título de los bienes esenciales del establecimiento, ya que si la trasmisión es de objetos accesorios, no opera la sustitución.

2. Debe darse necesariamente una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que si no se da tal unidad en la continuidad, sólo resulta obligado el antiguo patrón.

Por lo tanto, si un patrón compra una empresa, pero no continúa laborando, no puede hablarse de sustitución patronal.

El maestro Manuel Alonso Olea nos dice en su *Derecho de Trabajo* que para que haya sustitución patronal es necesario que haya un empleador sucedido y un empresario sucesor y que el contrato de trabajo no se termina si subsiste un representante legal que continúe con el trabajo.

El doctor Guillermo Guerrero Figueroa, de Colombia, en su libro *Introducción al Derecho del trabajo* nos dice que “la continuidad en el desarrollo de las operaciones, es un requisito indispensable para que opere la sustitución patronal, ya que si la empresa se cierra, no se da esta figura”.

El mismo Mario de la Cueva en su *Nuevo Derecho del trabajo*, nos dice que una ejecutoria insuperable de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pronunciada en el Toca núm. 5950/35 de Jacinto Narváez Moreno se reafirma todo lo expresado al sostenerse que la sustitución patronal opera “si hay una transmisión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos, que es una unidad técnica en sí misma, siempre y cuando continuara funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

### Conclusión:

Si no continúa con la explotación de la empresa no hay sustitución patronal.

# Lección 9

## Terminación de las relaciones de trabajo

1. Rescisión de las relaciones de trabajo
2. Estudio del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente
3. Crítica al último párrafo del artículo 47
4. Resoluciones jurisdiccionales
5. Indemnización a que tienen derecho los trabajadores

El artículo 53 vigente nos dice que son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Al discutirse la Iniciativa de Ley ante la Cámara de Diputados se adicionó este precepto con la fracción V, relativa a la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia prima, la quiebra o cierre total de la negociación.

En algunos casos, la muerte del patrón puede ser causa de terminación de la relación laboral.

El artículo 54 nos dice que en el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

En la práctica resulta sumamente difícil encontrar trabajos compatibles con las incapacidades que hayan sufrido los trabajadores que, en tales casos, prefieren ser indemnizados.

La Suprema Corte de Justicia estableció jurisprudencia publicada en el apéndice 1917-1965 en el sentido de que la indemnización fijada por el artículo 126 fracción IX de la ley anterior no procedía cuando el Seguro Social otorgaba



la pensión de invalidez regulada por los artículos 128 y 167 de la ley respectiva.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48. En tales casos la separación se reputa como despido injustificado.

## **1. Rescisión de las relaciones de trabajo**

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

Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.

El trabajador que solicite la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague la indemnización de 3 meses de salario, 20 días por cada año de servicios, y los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo.

El trabajador que pretenda rescindir su contrato deberá hacerlo en el término de un mes, ya que en caso contrario su acción prescribe, de conformidad con lo previsto por el artículo 517, fracción II de la Ley Laboral.

## **2. Estudio del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente**

De acuerdo con el artículo 47 de la ley de la materia, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Consideramos que para que realmente pueda tener aplicación la fracción I, se requiere que se exija a los trabajadores que buscan empleo que presenten cartas de recomendación en donde se les atribuyan las cualidades o capacidades que manifiesten tener. De esta manera, si no son capaces, con dichas cartas se prueba el engaño.

La palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, (amp. dto. 4453/55).

El aliento alcohólico no es causal de rescisión, sino el estado de embriaguez.

Tres faltas y media dentro del término de treinta días dan lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón, ya que la ley habla de más de tres faltas y donde la ley no distingue, no se debe distinguir. Igual criterio puede aplicarse cuando existan siete medias faltas en el mismo lapso. (Amparo directo 5376/69. Radiodifusora XEFI, marzo 1970.) Cuando la jornada se

desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras para integrar la causal de rescisión. (Trib. Col. 10o. Circuito, Disanto, S. A.)

Las faltas deben acreditarse ante el patrón y no ante las Juntas de Conciliación. (Tesis Jurisp. 74, apéndice 1917-65.)

El plazo de 30 días para despedir a un trabajador por faltas corre a partir de la falta que genere el derecho del despido.

En República Dominicana para poder despedir a un trabajador se requiere que tenga dos faltas consecutivas, o que haya faltado dos días en el mismo mes.

El doctor Cabanellas nos dice que en Polonia se puede llegar al arresto en caso de faltas de un trabajador, lo cual no es de extrañarse.

El dormirse en horas de trabajo es falta de probidad. (Amp. dto. 6254/65.)

El abandono de trabajo no debe confundirse con la excepción de faltas al mismo, ya que se trata de una suspensión súbita en las labores ya iniciadas.

Cuando una empresa o patrón han sancionado a un trabajador que faltó a sus labores impidiéndole que trabaje otro día, ésta última falta no debe computarse para despedir al trabajador, ni tampoco la primera, por que ya fue sancionada.

### 3. Crítica al último párrafo del artículo 47

Ahora bien, ¿qué sucede si el patrón no da aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión del contrato?

¿La falta de dicho aviso invalida el despido?

Con anterioridad a la última reforma de este precepto. sostuvimos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón estaba en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estimara pertinentes en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Dicho criterio fue ratificado por la Secretaría del Trabajo a la cual le solicitamos su opinión, misma que fue resuelta por oficio 0.000479, de fecha 29 de agosto de 1970, en donde se nos indicó que la falta de dicho aviso sólo traería como consecuencia que se sancionara al patrón.

La Suprema Corte de Justicia confirmó dicho criterio en los amparos directos 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla; 2650/73 de Everardo Hernández Pelayo; 1449/74 de Teódula Carral; 5303/72 de María Luisa Rivero y 2924/75 de Graciela Saucedo.

Con la última reforma al último párrafo del artículo 47, el patrón está en posibilidad de dar el aviso no sólo al trabajador, sino también a la Junta en un plazo de 5 días.

¿Pero qué pasa si no se da dicho aviso a la Junta?

La nueva disposición previene que ese sólo hecho bastará para que el despido sea injustificado.

Consideramos antijurídico este criterio, ya que los despidos siempre serán justificados o injustificados per se intrínsecamente, por su propia naturaleza,

independientemente del aviso de notificación.

Pensamos que se debería de adicionar a este párrafo con la palabra “presuntivamente”; es decir, que el hecho de no dar el aviso respectivo, traiga como consecuencia que el despido sea considerado “presuntivamente” injustificado salvo prueba en contrario.

Resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido, de un simple aviso administrativo de notificación.

En la práctica los patrones que hubieren omitido dar el aviso de despido, aducirán que nunca despidieron al trabajador y arrojarán a éste la carga de la prueba.

El aviso debe dársele al trabajador y no al sindicato.

Cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso, lo que sucede con mucha frecuencia, el patrón debe de darlo a la Junta debiéndose cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que el que dé aviso acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.

b) Se debe de asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.

c) Se deben relatar los hechos que originaron el despido, a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.

d) Hay que señalar el domicilio del trabajador en donde se deba notificar tal aviso. Generalmente se debe proporcionar el domicilio con que el trabajador fue dado de alta en el Seguro Social.

Desde luego no quisiéramos contemplar el caso en el que se condene a un patrón, por no haber dado el aviso de despido a un trabajador que lo robó e incluso que éste hubiere confesado su delito. Sería patético.

#### 4. Resoluciones jurisdiccionales

Con objeto de conocer las opiniones de nuestras autoridades jurisdiccionales, planteamos en forma de “Test-Cases” diversas demandas, en las cuales los diversos actores manifestaron que habían sido despedidos injustificadamente de su empleo; posteriormente los patrones contestaron las reclamaciones aduciendo que los despidos habían sido justificados y finalmente los actores aceptaron dicha justificación, pero alegaron que no habían recibido los avisos correspondientes, por lo cual aunque los despidos habían sido intrínsecamente justos por la falta del aviso, resultaban injustificados por la falta del aviso.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en las demandas promovidas por Gabriel Mendoza Leyva en contra de Jurica Mesón del Prado, expediente 953/80 de la Junta Especial núm. 5 bis y en la de Fernando Rodríguez García, contra la misma empresa y ante la misma Junta en el expediente 955/80, resolvió que: “La presunción legal de despido injustificado se encuentra desvirtuada por la

confesión expresa del trabajador en el sentido de que aceptó la falta que se le imputaba." Por tal motivo procede a absolver a la empresa de los salarios caídos correspondientes, así como de la indemnización constitucional.

Es decir, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con sano criterio estimó en estos juicios que la falta de aviso oportuno solamente traía como consecuencia que el despido fuera "presuntivamente injustificado", pero que si la demandada acreditó la justificación del despido, debería de absolverse a ésta de las prestaciones exigidas en su contra.

No obstante lo anterior, el Primer Tribunal Colegiado del 1er. circuito resolvió, en el amparo 2109/80, promovido por Homero Arias Rodales, que la falta del aviso multicitado trae como consecuencia, definitivamente, que por ese sólo hecho, el despido se debe considerar como injustificado, aunque el trabajador esté confeso de los hechos que le imputaron.

## 5. Indemnización a que tienen derecho los trabajadores

Los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos tienen dos acciones a escoger:

- a) La indemnización constitucional consistente en tres meses de salario.
- b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación en su empleo.

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional, sólo tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los llamados salarios caídos; además, claro está, a las prestaciones que hubiere devengado o que le otorguen expresamente la ley o los contratos que tenga celebrados.

Por lo tanto, si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, automáticamente pierde su derecho a los 20 días por año de servicios prestados.

Los 20 días por año de servicios prestados son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional.

Si el trabajador opta por la reinstalación, el reclamante tendrá derecho, además de los 3 meses de indemnización a 20 días por cada año de servicios y a los salarios caídos.

En ambos casos de indemnización o reinstalación, el trabajador tendrá derecho a la prima de antigüedad, que le corresponda ya que desde luego dicha prestación no tiene el carácter de indemnizatoria.

Generalmente los trabajadores tendrán derecho a pedir la parte proporcional del aguinaldo que le corresponda, su parte proporcional de vacaciones y la participación de utilidades cuando haya utilidades que repartir.

Si el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón, tendrá también derecho a los tres meses de indemnización constitucional, al pago

de 20 días por cada año de servicios y a los salarios caídos, además de la prima de antigüedad que le corresponda.

Desde luego, nunca se podrá rescindir un contrato que previamente hubiese sido rescindido por el patrón, pues cuando un trabajador hubiese sido despedido con anterioridad a la fecha en que aduce rescindió su contrato, se deberá absolver a la empresa de las acciones intentadas en su contra.

# Lección 10

## La estabilidad en el empleo

1. La llamada “reinstalación obligatoria”
2. Derecho comparado
3. Pros y contras de la reinstalación obligatoria

## **1. La llamada “reinstalación obligatoria”**

Antes de 1962, constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaran a reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados.

La ejecutoria del 25 de febrero de 1941 pronunciada en el amparo directo 4271/40/1a, promovido por Óscar Cué había sentado definitivamente el criterio de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. Por ello, se decía su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios.

Por lo tanto, el patrón podía prescindir de los servicios de un trabajador sin necesidad de justificar su despido, pagándole además de la indemnización constitucional, veinte días por cada año de servicios prestados.

Con la reforma de 1962 se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino sólo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva. Es decir, en términos generales, se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo.

## **2. Derecho comparado**

Con objeto de precisar las ventajas o inconvenientes de la reforma en cuestión, nos referiremos a continuación a las principales legislaciones extranjeras, con el propósito de comparar sus disposiciones con la nuestra y conocer, en cuanto sea posible, la forma en que se ha resuelto en otros países, el problema de la reinstalación obligatoria.



En *Argentina*, al decir del maestro Deveali, no existe la reinstalación obligatoria. "Nadie piensa que puede hablarse de estabilidad en sentido propio en el sistema de nuestra ley 11.729." Héctor Genoud informa que solamente la estabilidad ha sido garantizada para los empleados bancarios y los de las compañías de seguros, reaseguros, capital y ahorro para la vivienda familiar. En todos los demás casos, la posibilidad de ruptura del vínculo contractual es norma establecida, mediante el pago de indemnizaciones resarcitorias.

El maestro Mariano R. Tissebaum, en carta que nos dirigió el 12 de febrero de 1972, nos informa que se dejó sin efecto la ley que obligaba a las empresas bancarias a reinstalar al empleado despedido sin causa.

Sólo la reinstalación es obligatoria para los empleados públicos cuando el despido se origina sin sumario previo y sin causa.

En *Brasil*, por disposición expresa del artículo 492, la reinstalación obligatoria sólo opera en casos especiales para los trabajadores que tengan cuando menos diez años de servicios. Con la *Consolidacao das Leis do Trabalho*, promulgadas el 10 de noviembre de 1943, se establece una indemnización por despido de un mes por cada año de servicios; tratándose de contratos a término, la indemnización se fija con el monto de los sueldos que tiene que percibir el empleado hasta la terminación del contrato. En el caso de que los trabajadores tengan más de 10 años de servicios, se garantiza la estabilidad, salvo razones de causas graves o fuerza mayor, facultándose al Tribunal, cuando la reinstalación no sea aconsejable, a reemplazar el precepto por una indemnización idéntica a la que debe abonarse cuando el despido obedece a cesación de la empresa por circunstancias que no son de fuerza mayor.

En la práctica pocos contratos llegan a los diez años por razones obvias.

El maestro Cesarino Jr. define este derecho, como "a garantia legal ou contratual em virtude da qual o empregado ñao exerce de cargo com fianca, nem trabalhando para profissionais liberais, e que contar um determinado número de anos de serviço exetivo na mesma empresa, somente poderá ser despedido mediante a existencia de justa causa judicialmente apurada". (Estabilidade a fgts. pág. 15.)

En *Bolivia* y en *Colombia* tampoco existe la reinstalación obligatoria ya que en casos de despidos injustificados el patrón sólo es obligado a cubrir indemnizaciones por los daños y perjuicios que se causen al trabajador.

En *Chile* la ruptura del contrato de trabajo en forma unilateral por parte del patrón, trae como consecuencia la condena a éste de una indemnización equivalente al sueldo de un mes por año que el empleado hubiere trabajado en la empresa, y en *Ecuador* el Código de Trabajo de fecha 5 de agosto de 1938, acepta el sistema indemnizatorio garantizándose un año firme de estabilidad en el trabajo a quienes tomaron parte en una huelga, salvo el caso de que fuera declarada ilícita. Consecuentemente con lo anterior, en ninguno de estos dos países, se consagra el principio de reinstalación obligatoria.

En *Austria*, de conformidad con el artículo 25 de la Ley sobre comités de empresa de 1947, en relación con el Código Agrícola de Burgenland, se rechaza la reinstalación obligatoria y se adopta un sistema indemnizatorio que varía de acuerdo con la antigüedad del trabajador, que va desde el 25 % del monto

de los salarios en especie y en dinero del último año de trabajo, cuando su antigüedad es de cinco años hasta el 100 % del salario después de los 40 años de servicios.

En *Alemania Occidental*, al decir de Ernesto R. Katz, ex abogado del foro de Berlín y ex presidente del Tribunal de Trabajo de la Provincia de Hannover, el derecho de despido descansa en tres viejos códigos: el civil, el comercial y el industrial, hasta la terminación de la Primera Guerra Mundial; posteriormente la Ley de Consejos de establecimiento de 1920 sustituyó los principios que regulaban la estabilidad en el empleo y a partir de 1947 los estados federados de la República de Bonn, legislaron para autorizar a los jueces de trabajo a declarar que los despidos "sumamente" injustificados no tuvieran efectos jurídicos y que la relación de trabajo persistiera. Es decir, se admitió en principio, la reinstalación obligatoria; sin embargo, en la actualidad, a partir de 1951, el trabajador que se sienta injustificadamente despedido, puede optar, si es mayor de veinte años y tiene más de seis meses de prestar sus servicios, por la indemnización, que según el trabajo desempeñado puede elevarse hasta 12 meses, según el criterio del Ministro de Trabajo, o bien puede reclamar su reinstalación en un término de tres semanas. No obstante lo anterior, el principio de reinstalación forzosa se diluye y se hace inoperante con el artículo 152, párrafo VII de la Ley de Defensa contra despidos de fecha 10 de agosto de 1951, que prescribe que si el trabajador reclama su reinstalación y el patrón se niega a aceptarlo, procede en dicho caso la cuantificación de daños y perjuicios.

En *Bélgica* la indemnización va en aumento según la antigüedad del trabajador, el cual en ningún caso tiene derecho a ser reinstalado contra la voluntad del empleador y lo mismo sucede en la *Gran Bretaña*, en donde no se encuentra reglamentada la reinstalación obligatoria y en *Noruega*, en donde de acuerdo con el artículo 43 de la Ley de 1956 sobre protección de los trabajadores, si el tribunal llega a la conclusión de que el despido no está justificado por la situación de la empresa, puede ordenar, a petición del trabajador, que el empleador lo reintegre en su puesto, pero sólo "cuando ello parezca razonable", pues en caso contrario, el empleador debe pagar una indemnización.

En *Italia*, anota Deveali, citado por Katz, "La estabilidad era reconocida sólo a reducidos sectores de trabajadores de los servicios públicos; pero en los años posteriores a la guerra, ha ido desapareciendo aun con respecto a éstos, siendo sustituida por el derecho a una indemnización especial".

En *Francia*, al decir de Palmiro B. Bogliano, no existe una legislación ordenada al respecto, pero por la ley de 1928 se admitió el principio de la rescisión del contrato de trabajo por voluntad unilateral que en caso de arbitraje deviene en reparación por los daños y perjuicios que se ocasionen al obrero.

En *España*, el artículo 81 de las novísimas disposiciones laborales establece que si el trabajador es despedido sin causa justificada, podrá optar entre que se le readmita en igual puesto o en idénticas condiciones que venía desempeñando, o que se le indemnice en una suma que fijará el magistrado de trabajo a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa, sin que pueda exceder el importe de un año de sueldo. La opción anteriormente establecida

corresponderá al empresario cuando se trate de empresas de menos de 50 obreros fijos y al trabajador cuando exceda de este número. Como modalidad especial que viene a limitar el aspecto de la reinstalación obligatoria y que es necesario tener en cuenta, es que el artículo 81 de la ley laboral española establece que, si el trabajador es despedido por motivos justificados pero independientes de su voluntad, podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal que fijen las reglamentaciones de trabajo o en su defecto la costumbre. En los últimos años afirma Pérez Botija, la obligación de reinstalar se puede sustituir con el pago de fuertes indemnizaciones que pueden alcanzar hasta el pago de salarios por cinco años de servicios.

En la *República Árabe Unida*, el nuevo Código de Trabajo dispone que el tribunal puede ordenar el pago de daños y perjuicios si considera injustificado el despido y sólo previene la integración cuando el trabajador ha sido despedido por actividades sindicales.

En la *India*, cuando la reintegración solicitada por el trabajador puede poner en peligro la armonía en el trabajo, o contribuir a "crear desasosiego" en la empresa, o cuando la dirección ha perdido la confianza en el trabajador, el tribunal se niega a ordenar la reinstalación y concede en su lugar una indemnización.

Lo mismo ocurre en la reciente legislación laboral promulgada en el *Cercao Oriente* y en *África del Norte, Libia y Turquía*, en donde el Código de Trabajo prevé que durante el periodo de preaviso, el empleador deberá conceder al trabajador el tiempo libre necesario durante las horas de trabajo, por lo menos dos horas diarias, para buscar una nueva ocupación.

En los Estados Unidos de América, en virtud de la Ley Taft-Hartley, los trabajadores que quedan comprendidos en dicha ley, tienen que sujetarse a determinados principios que, en general, coinciden con los presupuestados por todas las legislaciones del mundo, como son, deberes de lealtad, de colaboración, etc., a los cuales no pueden faltar, ya que en caso de hacerlo el empleador queda en posibilidad de prescindir de sus servicios. No existe ni se encuentra reglamentada la reinstalación obligatoria, pudiendo el patrón separar de su empleo al trabajador que no le convenga, avisándolo con quince días de anticipación de la fecha en que se dé por terminado el contrato. Normalmente y en la práctica, el trabajador despedido por lo general llega a un acuerdo con el patrón, sobre determinados beneficios voluntarios.

En la *Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas*, en *Checoslovaquia* y en casi todos los países de la llamada "Cortina de Hierro", no existe en forma alguna el problema de la estabilidad en el empleo ya que por la dictadura estatal a la que se encuentran sometidos los obreros, hace inoperante y absurdo referirse a esta clase de situaciones jurídicas y sólo *Yugoslavia* establece un sistema indemnizatorio en relación con la antigüedad que va después de diez años de servicios a veinte años. con prestaciones respectivas a cuatro y nueve mensualidades. La *Cuba* actual adoptó el sistema soviético proclamando la dictadura del proletariado, dejando sin aplicación el sistema de indemnización o de reinstalación obligatoria.

En la *República Popular China* bajo la guía del presidente Mao se nos

informó personalmente en diversas fábricas de Cantón, de Pekín y de Shanghai que visitamos en mayo de 1972 y posteriormente en 1980, que los trabajadores chinos nunca son despedidos de sus empleos sino que en los muy raros casos en que incurren en alguna falta, se les somete a un proceso de reeducación ideológica basado en un sistema de crítica y autocrítica.

En mayo de 1980, en Fushan, ciudad de dos millones de habitantes, distante a 20 kilómetros de Cantón, visitamos una fábrica de seda, y nos entrevistamos con la jefa de la planta, teniendo como intérprete a nuestra guía Yia Zhipin. El diálogo que sostuvimos fue más o menos el siguiente:

¿Cuántos trabajadores tiene la fábrica?

Tenemos 1 400 (se nos contestó con mucha satisfacción, después de habernos ofrecido un esquisito té).

¿Todos son hombres?

No, esta es una fábrica de sedas, La mano femenina es muy importante en estos trabajos, ya que es más cuidadosa. Tenemos un 80 % de mujeres.

¿Cuánto ganan mensualmente en promedio?, preguntamos.

50 yuans al mes, se nos contestó (el yuan está a 1.50 por dólar).

¿Cuánto tiempo trabajan?

Tenemos tres turnos: el 1o. es de 7 a 4 de la tarde (9 horas), el 2o. de 4 a 12 de la noche (8 horas) y el 3o. de 12 a 7 de la mañana (7 horas).

¿Trabajan tiempo extra?

Casi nunca.

¿Cuando lo trabajan se les paga?

No, es a petición del Partido Comunista.

¿Los trabajadores de la fábrica gozan de vacaciones?

No, pero descansan el 1o. de enero, el 1o. de mayo y el 1o. de octubre. (Tuvimos la tentación de decirle que casi pasaba lo mismo en México, pero logramos resistirnos patrióticamente.)

¿Qué promedio de antigüedad tienen aquí los trabajadores?

El 10 % tiene más de 20 años de servicios (se nos dijo orondamente).

¿Hasta cuándo van a seguir trabajando?, preguntamos intrigados.

Hasta que las mujeres cumplan 50 años y los hombres 55 se nos respondió. Después el Estado los jubila. (Si fuéramos chinos, pensamos, estaríamos próximos a la jubilación. Pero no, somos mexicanos.)

La pensión corresponde a un 70 % del último salario.

¿En esta fábrica se ha despedido a algún trabajador?

No, se nos dijo rápidamente. Aquí no se despide a nadie, pero. . .

Y si el trabajador no trabaja, o se pelea con sus compañeros, ¿qué pasa entonces?

Se les reeduca, pero no se les despide, replicó tajantemente, con deseos de cambiar de tema.

¿Es usted periodista?, nos preguntó un chinito que había estado observando la escena y que nosotros creíamos que no entendía español.

No, le contestamos, sólo soy abogado laboral. Nadie es perfecto.

Bueno y para terminar, hicimos dos preguntas más.

1a. ¿Los trabajadores de la fábrica están organizados? ¿Pertenece a algún sindicato?

No, aquí en China no hay sindicatos. No los necesitamos. Los trabajadores están protegidos por el Partido Comunista. Aquí mismo tenemos un Delegado que es el encargado de que se cumpla con el trabajo.

Última pregunta: ¿Habrá habido alguna vez, algún descontento de parte de los trabajadores?

(*Nuestros oyentes quedaron horrorizados*) No, nunca jamás ha habido un descontento desde que la fábrica se fundó en 1956: Los felicitamos; contestamos y *sie sie*, que quiere decir muchas gracias.

La fábrica produce 23 mil metros de seda por día. Tiene 300 máquinas para preparación de tejido y 500 tejedoras. Sólo hubo cinco accidentes de trabajo menores en el último año, de no gran importancia.

La guía, Yia Zhi-pin, quedó satisfecha con nuestra visita y todavía nos indicó que se seguía entusiastamente la línea y el pensamiento del *tonchi* (camarada) Mao, y nos dirigimos a comer a un estupendo restaurante, en donde nos sirvieron unos suculentos platillos de serpiente y leopardo (tengo la duda si en lugar de leopardo nos dieron gato).

Del estudio comparativo que antecede podemos concluir que la estabilidad absoluta y rigurosa no existe prácticamente, toda vez que los países que la consiguen, la suavizan en muchos casos hasta hacerla nugatoria.

### 3. Pros y contras de la reinstalación obligatoria

En México, se pensó en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro De la Cueva, inició un movimiento social tendiente a que se les garantizara estabilidad y seguridad en sus empleos.

Los argumentos expuestos por los trabajadores al sector oficial fueron contundentes: “El Derecho del trabajo, que se dice protector del derecho del obrero, debe dar derecho al trabajo.” “Si el Derecho del trabajo no da derecho al trabajo, que no dé ningún otro derecho”. . . pues lo esencial para el obrero es tener la certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello.

Por otra parte, decían los obreros, “no pedimos nada contra la justicia. Si damos causa justa de despido, que se prescinda de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir”.

Todas estas ideas obreras coincidieron plenamente con la concepción de la doctrina social católica que considera que el trabajo humano no puede equipararse a una mercancía que se compre o que se venda en el mercado. Por ello se sostiene, con validez jurídica, que la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana, que no puede ser sustituido por “dinero”, en el caso de que un patrón quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

El maestro don Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad en el

empleo, expresa que “la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro. . . el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. . . Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente. . . necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres”.

Mario L. Deveali, resumiendo las ideas expresadas que contienen en términos generales los argumentos más importantes en pro de la estabilidad del empleo, expresa, que “la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación.

Por ello concluye el maestro italoargentino, “la estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones, por vejez o incapacidad”.

Ante tales argumentaciones el sector empresarial revisó los “contras” de la estabilidad obligatoria y concluyó que si bien es cierto lo que afirmaba el sector obrero de que normalmente un trabajador rendía más si tenía la certeza de su puesto, también lo era que la estabilidad absoluta era antijurídica, antieconómica y antisocial.

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad.

Contraria lo dispuesto en el artículo 5o. constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, a *contrario sensu*, a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Igualmente se aduce que hay muchos casos en que no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstanciales que se dan en la vida real, como ausencia de testigos, imposibilidad e inconveniencia, de llevar a ciertos familiares por ejemplo, a declarar ante las Autoridades del Trabajo.

Se sostiene que es antieconómica porque favorece el tortuguismo o la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de justificación para el despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no laboran en la intensidad o calidad necesaria.

Se prostituye la esencia del salario que consiste en la “contraprestación” que recibe el trabajador por los servicios que presta, pues bien puede suceder, que un patrón, a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su “salario”, que deja de ser tal, por no existir la “contraprestación”. En este caso, por no haber salario, se dice que lo que recibe el trabajador es un afrenta, una dádiva y el “trabajador mexicano no quiere, no necesita, ni merece limosnas”.

Por otra parte, encarece la mano de obra y obliga al patrón a pagar indemni-

zaciones prácticamente ilimitadas cuando se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado, que superarían incluso, a las de incapacidad o accidentes de trabajo, equiparándolas de hecho, a una renta vitalicia.

Es antisocial, porque pugna contra la naturaleza misma del Derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo. La pugna de empresarios y trabajadores individualizados, bien pronto trascenderá a la lucha de empresas y sindicatos, y el principio de la colaboración que con tanta dificultad ha empezado a arraigarse en nuestro Derecho laboral, sería nuevamente sustituido por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano, es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizará, necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de animadversión personal.

La vinculación indisoluble entre patrones y trabajadores es, por otra parte, innecesaria y utópica.

Es innecesaria porque es evidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficaces o leales, pues antes de separar sin causa justificada a un obrero, consultarán sus bolsillos, ante la obligación de tener que pagar la indemnización constitucional de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto consistente en los veinte días por cada año de servicios prestados.

Es utópica, porque en último extremo será imposible, prácticamente, forzar a un patrón a que dé trabajo a un obrero, a menos de que se trate de un régimen totalitario o que se desconozca el derecho de la libertad del trabajo.

Por nuestra parte pensamos que si bien es cierto que como principio doctrinal la inmovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o "absoluto", resulta perjudicial o irrealizable.

Por ello consideramos sumamente acertada la reglamentación que al principio de la estabilidad consignó nuestro legislador al prescribir, en el artículo 124 de la Ley Laboral de 1931, que el patrón quedará eximido de someterse al arbitraje, pagando las indemnizaciones correspondientes, cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años; si se comprueba ante la Junta, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de los aprendices, en los casos de los empleados de confianza; en el servicio doméstico o cuanto se trate de trabajadores eventuales.

El maestro Trueba Urbina consideró que con dicho precepto se daba un paso atrás, ya que contemplaba tantas excepciones que en la práctica se hacía nugatoria la reinstalación obligatoria, lo cual en realidad, es cierto.

La Ley de 1970 también conocida con el nombre de "Ley Díaz Ordaz", en su

artículo 49 determina los casos en que se puede eximir al patrón de reinstalar al trabajador en su empleo, repitiendo de hecho el artículo 124 anterior, bajando a un año la antigüedad en el empleo.

El Tribunal Colegiado del 4o. circuito, con residencia en Monterrey, Nuevo León, Toca 213/169, resolvió que, en lo que se refiere a las fracciones III, IV y V relativas a los trabajadores de confianza, domésticos y eventuales, se hace necesario para que proceda la insumisión al arbitraje, que en realidad se pruebe que los trabajadores a los que se les impute dichas características las tengan efectivamente, pues no basta que se diga que una persona es por ejemplo trabajador de confianza para que la Junta acepte tal dicho, sino en tales supuestos deberá abrirse un incidente para que se pruebe o rechace la calidad que se atribuye al trabajador en cuestión.

En la práctica normalmente se resuelven estos problemas mediante convenios celebrados entre las partes ya que los trabajadores, con gran tino de su parte, se han percatado de que no les conviene exigir que se les dé el trabajo en donde ya no los quieren y optan por exigir mayores cantidades de dinero con las cuales en forma voluntaria dan por terminada la relación de trabajo que los unía con su patrones.

Por ello, y con objeto de dar mayor flexibilidad al problema, el artículo 48 de nuestra Ley en vigor previene que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Además, el trabajador tendrá derecho, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Si el trabajador opta por la indemnización pierde, desde luego, el derecho a los veinte días por cada año de servicios.

Dichos veinte días por año, son por años cumplidos y su pago no es proporcional.

No se podrán ejercitar al mismo tiempo ambas acciones de reinstalación o indemnización, por ser contradictoria. Sin embargo, sí se puede reclamar la reinstalación o en "su defecto" la indemnización constitucional. A la inversa, no se puede, ya que al optar el trabajador por la indemnización, automáticamente está dando por terminado el contrato que lo ligaba con el patrón.



# Lección 11

## La jornada de trabajo

1. Concepto de jornada
2. La semana de 40 horas
3. El tiempo extra y su forma de pago
4. ¿Se puede obligar al trabajador a laborar tiempo extra?

## 1. Concepto de jornada

Resulta evidente que una de las aspiraciones fundamentales de la persona humana siempre ha sido la de trabajar lo menos que le sea posible.

El trabajador en consecuencia y por razones naturales siempre ha deseado trabajar menos y ganar más. Ello viene a confirmar el principio general de derecho natural de que siempre se debe aspirar a un mayor provecho con un menor esfuerzo.

Nuestro constituyente en la fracción I del artículo 123 constitucional recogió la aspiración obrera de la limitación a la jornada de trabajo y estipula que “La duración de la jornada máxima será de 8 horas”.

Consideramos que era indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitaran las jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, ya que está por demás debidamente acreditado que las jornadas excesivas conducen primero al agotamiento y después a la exaltación como diría el ilustre maestro Despontin.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58, previene que “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Por nuestra parte consideramos que dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia en los llamados accidentes *in itinere* de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa.

Con la definición de jornada a que se refiere nuestra ley vigente, tendríamos que concluir que la jornada se iniciaría desde el momento en que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en tal supuesto, la jornada se aumentaría o reduciría, según la distancia de la casa

del trabajador a su trabajo, o dependiendo de que el obrero fuese a la empresa en automóvil, en bicicleta o a pie.

El artículo 61 de nuestra ley laboral expresa que la duración máxima de la jornada será de 8 horas para la diurna, 7 para la nocturna y 7:30 para la mixta.

Es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas; nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas; y mixta la que abarca periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3:30 horas, pues si comprende tres y media horas o más se reputará jornada nocturna.

Nuestra ley también autoriza a los trabajadores y a los patrones a repartir las horas de trabajo a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (art. 59).

Por lo demás, durante la jornada continua de trabajo se debe conceder al trabajador un descanso de media hora, por lo menos; durante dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos, si así lo desea, pero no existe obligación por parte de la empresa, de conceder otra media hora para tomar alimentos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

## 2. La semana de 40 horas

Desde hace ya varios años, el Congreso del Trabajo ha pugnado por el establecimiento de la jornada de 40 horas y han solicitado para tal efecto, la reforma de la fracción I del artículo 123 constitucional.

Al respecto opinamos que desde luego no resulta necesaria dicha reforma para que se pueda establecer la semana de 40 horas, ya que la citada fracción I nos habla de una jornada máxima y quien tiene lo más, tiene lo menos.

Por otra parte, estimamos que no debe confundirse la semana de 40 horas con la semana de 5 días trabajados, es decir, se desea que los trabajadores laboren 40 horas pero que las empresas sigan laborando con otros trabajadores especialmente contratados las siguientes 8 horas y con ello incluso se podría dar más empleo a más trabajadores.

Como argumentos en pro de la semana de 40 horas, se aduce que ésta abate el desempleo y que se permitirá al trabajador integrarse más a su familia, además de que su trabajo será más eficiente, ya que el descanso adicional le servirá de estímulo cuando reanude sus labores.

Humanamente pensamos, nadie puede estar en contra de la semana de 40 horas, pero consideramos que una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica.

Un país en vías de desarrollo como el nuestro necesita trabajar más y producir mejor.

En años pasados se pensaba que en México el establecimiento de la semana de 40 horas era inevitable. La banca y el Estado (para sus burócratas) lo adoptaron.

Cuando se concedió la semana de 40 horas a los burócratas se corrió el rumor de que éstos habían protestado ya que pensaron que se les iba a dar más trabajo, en virtud de que nunca habían trabajado 40 horas a la semana. Creyeron que los iban a obligar a trabajar los domingos.

Hubo algo de cierto en ello ya que normalmente un burócrata labora, cuando mucho de 8 A. M. a 2 P. M. o sea 6 horas diarias, por 6 días a la semana, lo que da un resultado de 36 horas, pero nunca de 40 a la semana.

En la rama petroquímica y en la industria hulera la semana de 40 horas, ha sido ya casi totalmente aceptada.

En Petróleos Mexicanos se encuentra implantada, en teoría, aunque lo que realmente sucede es que se siguen trabajando las 48 horas semanarias pagándose las primeras 40 como ordinarias y las 8 restantes como extraordinarias.

La jornada de 40 horas conduce irremisiblemente al tiempo extra.

En América Latina ninguna legislación la consagra. Sólo en países altamente industrializados como Inglaterra, Estados Unidos y Japón, se ha venido aplicando con razonables ventajas.

En Yugoslavia se nos informó que no era exacta la versión que corría en México, de que sólo se laboran 40 horas a la semana, en virtud de un complicado procedimiento de rendimiento en el trabajo y productividad.

En las "Leyes elementales del trabajo. Texto práctico. Versión oficial", que adquirimos en Dubrovnik se previene que la jornada semanal es de 40 horas, ya que se laboran 8 diarias de lunes a viernes pero se trabaja un sábado al mes. Lo mismo sucede en Polonia.

A los profesores se les paga dos horas por cada hora de clase que dan, ya que se supone que emplean una hora para preparar la clase y otra para impartirla. (Esto no nos debe preocupar en México, ya que aquí los profesores no preparan sus clases.)

En Yugoslavia nunca se paga tiempo extra. Este se va anotando en una libreta que se lleva especialmente para tal efecto y al final del año, aparte de las vacaciones, se les abona el tiempo laborado para que lo disfruten descansando y de esta suerte hay trabajadores que pueden gozar de 30 días ininterrumpidos de descanso lo que les permite viajar y programar adecuadamente sus vacaciones.

De seguirse este criterio en nuestro país, por 4 horas extra que laborara un trabajador tendría derecho a un día adicional de descanso.

La jornada semanal de 40 horas propicia el llamado "doble empleo", como se le llama en Estados Unidos o "trabajo negro", como se le denomina en Alemania, ya que el trabajador no quiere estar ocioso y los sábados en lugar de integrarse a su familia sale en busca de trabajo para complementar su muy menguado salario.

El aprovechamiento del ocio es uno de los problemas neurálgicos que trae consigo la jornada reducida de trabajo.

Infelizmente en México no contamos todavía con numerosos campos deportivos que permitan al trabajador aprovechar el descanso adicional.

Las consecuencias de carácter económico también son de gran trascendencia, ya que nuestros salarios actualmente están programados para la semana de

48 horas.

Si el trabajador descansa un día más, obviamente tendrá más gastos y tendrá que pensarse en un nuevo diseño salarial.

En México posiblemente se llegue a implementar la semana de 40 horas, los trabajadores de oficina normalmente ya la tienen. Los obreros industriales que son los que más la necesitan, son los que más tarde la van a alcanzar, ya que el progreso de un país no se hace por decreto y no es posible suspender la producción dos días a la semana.

Se arguye que los patrones deberán de buscar dentro de la masa de desempleados trabajadores para que les laboren los sábados. Esto es una utopía; el patrón preferirá automatizarse o cerrar los sábados que contratar a más trabajadores por todos los problemas económicos que implica.

Las pequeñas y medianas empresas no están en posibilidad de contratar más trabajadores para que les laboren los sábados. Los que eventualmente lleguen a contratarse por no tener la capacitación correspondiente, quedarán sujetos a eventuales riesgos de trabajo.

Es de desearse que con el tiempo lleguemos a la semana de 40 horas cuando ello no perjudique en nuestra producción y cuando podamos afirmar sin demagogia que hemos superado nuestra etapa de subdesarrollo y subcapacitación.

El doctor José Montenegro Baca, profesor de la Universidad de Trujillo, Perú, afirma que el tiempo *In itinere* debe ser compensado al trabajador proporcionalmente, dependiendo del sacrificio que imponga o de la peligrosidad que entrañe el recorrido, textualmente nos dice: "No es justo que el empleador no repare en alguna forma el perjuicio que sufre el trabajador que pierde 2 o 3 horas de su descanso, por ir a su trabajo, no obstante que el patrono se beneficia con el trabajo de aquél."

### 3. El tiempo extra y su forma de pago

El artículo 66 de nuestra Legislación Laboral previene que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana.

Además, por disposición del artículo 68, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 % más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con 100 % más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La Secretaría del Trabajo adoptó el criterio de que las 9 horas extra a la semana se deben computar sobre la llamada "jornada pactada" y no sobre la "jornada legal".

Si un trabajador labora 9 horas extra a la semana y luego se le requiere para que trabaje el domingo, las horas del domingo no incrementan las 9 horas anteriores, por tratarse de una jornada distinta de trabajo, que no constituye tiempo extraordinario.

Sin embargo, si en dicho domingo se llegase a trabajar tiempo extra, las horas adicionales sí se computarán con las anteriores 9 horas extra trabajadas.

En la práctica generalmente se pacta que se prohíbe expresamente, que se labore tiempo extraordinario, salvo permiso previo y por escrito del patrón.

#### 4. ¿Se puede obligar al trabajador a laborar tiempo extra?

El artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo previene que “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”.

A *contrario sensu* se podría interpretar este precepto en el sentido de que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios, por un tiempo menor al permitido en ese capítulo, es decir, hasta por 9 horas extra a la semana.

Sin embargo, en la práctica consideramos que un patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador que se niegue a trabajar tiempo extra.

El patrón podrá exigir que el trabajador cumpla con su trabajo, pero no que labore tiempo extra, a menos de que así esté expresamente pactado en el contrato que se tenga celebrado.

En este mismo sentido se pronuncian los distinguidos maestros doctor Guillermo Cabanellas y don Mariano R. Tissembaun.

Sin embargo, existen dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los trabajadores sí están obligados a trabajar tiempo extra cuando así lo requiere el patrón, siempre que no se llegue a las 9 horas extra a la semana y que, en caso de desobediencia, se les puede despedir sin responsabilidad alguna para la empresa.

Los amparos en cuestión son 2923/73 y 3383/73, promovidos por Ernesto Ruiz Guzmán.

Por nuestra parte consideramos que el criterio de la Suprema Corte es equivocado, ya que la facultad de mandar del patrón y el derecho a ser obedecido tiene siempre dos limitantes; a saber: 1. La jornada de trabajo y 2. Lo pactado expresamente en el contrato.

Es decir, el patrón puede ordenar al trabajador todo lo que quiera pero únicamente durante la jornada legal de trabajo y solamente sobre lo que se hubiere pactado.

El patrón no podrá exigirle a un trabajador que le obedezca en horas fuera de trabajo o sobre cuestiones que no se hayan convenido previamente, ya que nadie puede cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo que oportunamente se hubieren pactado.

En términos generales podemos afirmar que el tiempo extra es no solamente la prolongación del tiempo ordinario de trabajo, sino también su “antelación”.

# Lección 12

## Días de descanso

1. El descanso semanal
2. El descanso obligatorio
3. La prima dominical

## 1. El descanso semanal

El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo.

Sus antecedentes son de origen religioso, ya que en la época de los judíos el "sabbath" era un día dedicado a Dios y como se decía entre ellos mismos, no se podía ni siquiera "sacar a un buey de la barranca".

Posteriormente el sabbath que en hebreo quiere decir "Cesa", se cambió por el domingo del latín, *dominus*, día del Señor.

En la actualidad el descanso semanal no atiende a ningún asunto religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador a fin de que éste pueda estar más tiempo con su familia.

El artículo 69 de nuestra Legislación Laboral previene, como casi todos los códigos laborales del mundo, que "por cada 6 días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Dicho día puede ser cualquiera de la semana y no necesariamente el domingo, a pesar de que el artículo 71 de la misma Ley previene que se debe procurar que el día de descanso semanal sea precisamente en domingo.

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y los patrones deberán de fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disponer de su descanso semanal.

El artículo 73 de nuestra Legislación Laboral Positiva establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en su día de descanso semanal y que si se quebranta dicha disposición, el patrón deberá pagar al trabajador independientemente del salario que le corresponda por su descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Es decir, el día de descanso semanal se considera sagrado para los trabajadores a quienes por ningún motivo se les podrá obligar a que lo laboren.

Puede ocurrir que un día de descanso obligatorio coincida con un día de descanso semanal. Por ejemplo que un 1o. de mayo caiga en domingo.



En este supuesto si los trabajadores no laboran no tiene derecho absolutamente a ninguna prestación adicional.

Pero, ¿qué sucede si un trabajador es llamado a trabajar en tal fecha siendo su día de descanso semanal?

El trabajador tendrá derecho a que se le pague además de su salario ordinario, un salario doble, o sea en total un salario triple.

Como cosa rara podría presentarse el caso de que los trabajadores y la empresa hubieran pactado, de acuerdo con el artículo 59 de la Ley del Trabajo, que para descansar los sábados se laborara una hora extra más de lunes a viernes.

En tal supuesto, si el trabajador fuera requerido a trabajar el sábado, que coincida con el día de descanso obligatorio, tendría derecho a un 600 %, ya que en realidad dicha fecha ya la había trabajado en el curso de la semana anterior, teniendo ya devengado, por tal motivo, el derecho al salario triple.

## 2. El descanso obligatorio

El artículo 75 de nuestra Ley previene que los trabajadores y patronos determinarán el número de trabajadores que deben prestar sus servicios los días de descanso obligatorio y que para el caso de que no se llegue a un Convenio, la Junta de Conciliación que corresponda será la encargada de resolver al respecto.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar sus servicios y tendrán derecho a que se les pague en estos casos un salario doble por el servicio prestado, además del salario que les corresponde por el descanso obligatorio.

Son días de descanso obligatorio los siguientes:

1o. de enero,

5 de febrero,

21 de marzo,

1o. de mayo,

16 de septiembre,

20 de noviembre,

25 de diciembre y

1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal.

De lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que los trabajadores sí están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio, y no sus días de descanso semanal, ya que éstos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales.

Resulta prudente que a principio de cada año se estudien los días en que caen los descansos obligatorios a fin de que puedan ser negociados de acuerdo con los intereses de las propias partes, ya que podría ser más beneficioso que dichos días se adicioneen a los periodos de vacaciones, en vez de que por ejemplo

se disfruten cuando caigan entre semana, en donde por una parte el trabajador no tiene opción de salir de su localidad y por la otra, la empresa se vería en la necesidad de suspender las labores con graves perjuicios para ella.

En la práctica se han dado muchos supuestos, como por ejemplo, si 20 de noviembre cae en miércoles, es preferible que se trabaje en esa ocasión y después se otorga ese día al trabajador que lo laboró, en adición a sus vacaciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en los amparos 3930/76 de Ignacio Camarena Tercero y 460/76 de Enrique Islas, que los trabajadores están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio si el patrón así lo ha solicitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que la negativa a laborar implica la rescisión del contrato sin responsabilidad para la empresa.

### **3. La prima dominical**

El artículo 71 de la ley laboral establece que los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25 %, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por lo tanto, si un trabajador labora en su día de descanso semanal que es el domingo, tendrá derecho a que se le pague el 325 %, ya que tendría derecho a un 100 % de su salario ordinario, a otro 200 % por su descanso semanal y a un 25 % por ser su descanso en domingo.

Si el trabajador labora un sábado como descanso semanal solamente tendrá derecho al 300 %.

Es decir, la prima dominical siempre se debe pagar cuando se trabaje en domingo.

Ahora bien, ¿a qué tienen derecho los pescadores que trabajan en domingo y no capturan ningún pez, si su contrato establece que su salario va en relación con los peces capturados?

Cuando el salario sea variable como en este caso, se debe de tomar como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 30 días efectivamente laborados, por lo que la prima del 25 % será sobre dicha cantidad.

Pero, ¿qué sucede si no se había trabajado con anterioridad?

En tal supuesto la prima del 25 % debe calcularse sobre el salario mínimo de la localidad.

# Lección 13

## Vacaciones

1. La tabla vacacional en México
2. Las vacaciones en China y Japón
3. La prima vacacional
4. Nuevos criterios

Se ha considerado que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase de sus esfuerzos y que en tal virtud se hace indispensable que tenga un periodo mínimo de vacaciones anual.

Es indiscutible que un trabajador que salga de vacaciones podrá incluso dar un rendimiento mucho mayor que otro trabajador que no salga de vacaciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo previene que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborales; y asimismo que dicho periodo se deberá aumentar en dos días laborales hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios.

En todos los casos se trata de días laborales.

El artículo 76 de la Ley en vigor establece que “después del cuarto año”, el periodo de vacaciones se aumentará dos días por cada 5 de servicios.

Dicha disposición ha sido sumamente conflictiva, ya que por ejemplo, el doctor Trueba Urbina ha manifestado que el trabajador tiene derecho a 14 días de vacaciones a partir del 5o. año de servicio.

En contra de dicha opinión, la Secretaría del Trabajo resolvió que para que un trabajador tenga derecho a disfrutar de 14 días de vacaciones, deberá haber prestado sus servicios durante 9 años.

Dicha resolución es de fecha 27 de julio de 1970, del Departamento Jurídico, oficio 9.000373.

## **1. La tabla vacacional en México**

Por lo tanto, y de acuerdo con el criterio de la propia Secretaría del Trabajo, la tabla vacacional correcta es la siguiente:

A los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les deberán pagar sus vacaciones en forma proporcional, de acuerdo con la Tesis Jurisprudencial núm. 218 del apéndice 1917-1965.

Años de servicios	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	14
10 a 13	14
14 ó más	16

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.

Asimismo, los periodos mínimos de vacaciones no son negociables, por lo que deberán disfrutarse en forma continua.

Finalmente el artículo 79 de la ley previene que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Ha existido la práctica viciosa de que muchos sindicatos solicitan aumentos a sus periodos de vacaciones para posteriormente canjearlos por dinero.

Como los derechos de los trabajadores no son renunciables, deben de disfrutarse las vacaciones y en caso de que se viole dicha obligación, los trabajadores podrán exigir posteriormente el descanso que hubieren cambiado por dinero.

Sin embargo la jurisprudencia núm. 6/96 de la Suprema Corte de Justicia, previene, en "contravención" del segundo párrafo del artículo citado, que los trabajadores tendrán derecho a 14 días de vacaciones a partir del 5o. año y no del 9o. como lo sostenemos nosotros y prescribe el mencionado artículo.

Así las cosas, ¿a qué le debemos de hacer "caso", a la ley vigente o a la jurisprudencia de la Corte?

En materia laboral las fuentes formales del Derecho del Trabajo son: La ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho, pero ¿cuál es la jerarquía de las mismas?

En materia civil la ley es la fuente formal por excelencia. Para la escuela de la Exégesis, el Código de Napoleón era la ley de leyes y fuera de la ley no podía existir ninguna otra fuente del derecho.

Por nuestra parte hemos sostenido que la ley es la fuente formal del derecho laboral pierde primacía, ya que en esta materia establece un Mínimo Legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que si la costumbre o la jurisprudencia otorgan mayores beneficios a los trabajadores, éstas deben de aplicarse, ya que si el Legislador Laboral hubiese intervenido una sola vez y para siempre (al fijar la ley) en beneficio de la clase trabajadora, lejos de

haberla beneficiado le hubiera impuesto barreras infranqueables para sus futuras "conquistas" laborales.

Lo que hace a la costumbre que consiste en la "repetición constante de un acto con la intención de que se convierta en obligatorio", es decir, *opinium juris sen necessitatis*, no hay duda alguna que está por encima de la Ley si es en beneficio de los trabajadores.

La jurisprudencia en cambio sólo tiene por objeto regular situaciones no previstas por la ley o interpretarlas, aclararlas o precisarlas, y que siempre se ha caracterizado por su falta de uniformidad y naturaleza cambiante, quizá por que tiene nombre femenino, no puede ir en contra de lo previsto por la ley cuando esta es clara y precisa como es el caso del segundo párrafo del artículo 76 de la ley laboral.

Los maestros Laboralistas de la talla de *Guillermo Hori Robaina, Hugo Italo Morales, Porfirio Marquet, Luis Monsalvo y Gerardo Valente Pérez López*, coinciden con nuestro criterio en el sentido de que dicha jurisprudencia núm. 6, es errónea y viola flagrantemente lo dispuesto por el citado artículo 76 de nuestra legislación laboral que en consecuencia, estimamos, no debe de acatarse.

No estamos, de ninguna manera, en contra de las vacaciones de los trabajadores, al contrario pensamos que nuestra legislación laboral es muy "pichicata" cuando en su artículo 80 precisa que hay que otorgarles una prima de sólo el 25 % de su salario para que puedan gozar de las mismas, lo cual resulta ridículo pues el trabajador para poder disfrutar de sus vacaciones requiere de una prima de un 100 %, pues su salario real ya lo gastaron y "lo volvieron a gastar".

Más que aumentar días de vacaciones en este tiempo en donde se requiere cada día más trabajo, resulta preferible aumentar la prima respectiva para que nuestros trabajadores realmente puedan gozar del descanso que les corresponden en forma razonable.

## 2. Las vacaciones en China y Japón

En un recorrido que hicimos por el Asia, en mayo de 1980, se nos informó en Taiwan que las vacaciones son derechos muy occidentales y además "profundamente capitalistas".

En la República Popular China, los trabajadores no tienen vacaciones. Tampoco las desean. Únicamente descansan tres días al año: 1o. de enero; 1o. de mayo y 1o. de octubre.

Sin embargo, los trabajadores chinos tienen un día de descanso a la semana por cada 6 días de trabajo, con goce de salario.

Laboran una jornada normal de 8 horas, y cuando trabajan tiempo extra, a petición del Comité Comunista Revolucionario de la Fábrica, no perciben ninguna cantidad adicional. Tampoco la necesitan. El Estado les proporciona habitación, promedio de cinco metros cuadrados por persona y un salario que les permite comer y vestir decorosamente.

En Japón, a los trabajadores se les concede vacaciones en forma muy peculiar: por departamentos de empresa, a fin de lograr una mayor integración entre ellos, y además se les programa de tal manera que un año se les envía, por ejemplo, a la montaña y al año siguiente a la playa.

En México es de suponerse que de acuerdo con nuestra propia idiosincrasia, al trabajador no le agradaría salir de vacaciones con sus compañeros de trabajo, de los cuales a menudo quiere descansar, como tampoco aceptaría que un año lo enviaran a la playa y el otro a la montaña, pues cuando se le quisiera enviar a la playa lo más probable es que quisiera hacer alpinismo y cuando se le quisiera mandar a la montaña lo que desearía sería irse a nadar. Así estamos, y no hay remedio.

### 3. La prima vacacional

El artículo 80 de la Ley Laboral nos dice que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Esta prima se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones ya que sin ella no era posible que las tomaran, en virtud de que su salario diario ya se encontraba de antemano gastado.

Como durante el periodo de vacaciones los trabajadores no pueden laborar, la prima del 25 % tiene que calcularse sobre el salario tabulado, y sobre habitación cuando se otorguen estas prestaciones.

### 4. Nuevos criterios

Se ha pensado que es preferible otorgar a los trabajadores 10 días de vacaciones con un 100 % de prima vacacional a que, por ejemplo, se les otorgue 30 días de vacaciones con un 25 % de prima.

En la práctica, infortunadamente, el trabajador mexicano no sale de vacaciones ya que la prima del 25 % es totalmente insuficiente.

Por ello recientemente se están negociando periodos de vacaciones superiores a los mínimos para aumentar la prima, de ser posible hasta un 100 %.

En el caso de los profesores, las vacaciones se otorgan a los alumnos y no a los maestros, por lo que deberán disfrutar sus vacaciones de acuerdo con su antigüedad o con lo que se encuentre pactado, pero desde luego no tendrán derecho a vacacionar durante todo el tiempo en que los alumnos disfruten de vacaciones.

No habría institución educativa que pudiera resistir dicho pago.

En la práctica, cada día son más las empresas que adoptan el criterio de otorgar vacaciones a sus trabajadores en dos periodos: semana santa y fin de año, lo que nos parece correcto, sin dejar de reconocer que con ello se pueden

beneficiar los trabajadores de nuevo ingreso que no tienen derecho a “tantas” vacaciones.

Posiblemente lleguemos a la conclusión de que es conveniente otorgar a todos los trabajadores que tengan cuando menos un año de servicios, quince días de vacaciones al año, en dos periodos, con una prima de un ciento por ciento. A nosotros nos parece justo.



# Lección 14

## El salario

1. Concepto e integración
2. El artículo 32 de la Ley del Seguro Social
3. El salario variable
4. El aguinaldo

## 1. Concepto e integración

La voz salario viene del latín *salarium*, y ésta a su vez, de “sal”, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena y la *Enciclopedia Jurídica Española* nos dice que el salario es “la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo”.

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

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

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

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

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El artículo 85 de la Ley de 1931 establecía que el salario se integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Por lo tanto, en aquella ley las horas extra no formaban parte del salario.

Como se suprimió en nuestra legislación actual el concepto de labor ordinaria, pensamos que las horas extra sí deben formar parte del salario de los trabajadores.

En realidad quedan exceptuados del salario únicamente la participación de utilidades y las aportaciones que el patrón hace al Infonavit.

Los uniformes para que no formen parte del salario deben de entregarse como útiles de trabajo.

Lo mismo sucede en el caso de que se proporcione automóvil a los trabajadores, ya que si no consta que se entrega como herramienta de trabajo, entonces sí integra el salario.

## 2. El artículo 32 de la Ley del Seguro Social

Con un criterio más técnico que el que informa a nuestra legislación laboral, el artículo 32 de la Ley del Seguro Social previene que no se tomarán en cuenta como parte integrante del salario:

a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.

e) Los premios por asistencia.

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.

La Suprema Corte ha sostenido que el tiempo extra no forma parte del salario, a menos que se trate de horas extra permanentes.

Por nuestra parte estimamos que en la práctica resulta conveniente adoptar el criterio de la Ley del Seguro Social para los efectos de considerar cuáles son y cuáles no, las prestaciones que integran el salario de los trabajadores.

## 3. El salario variable

En los casos de salario por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable por disposición del artículo 89 de la Ley del Trabajo, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Si en ese lapso hubiera un aumento en el salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes se dividirá entre 7 o entre 30, según el caso, para determinar el salario diario.

El artículo 289 de nuestra Legislación Positiva, al referirse al salario de los agentes de comercio y otros semejantes, nos dice que para determinar el

monto del salario diario se tomará como base el “promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios”.

Se considera más justo el que se tome en cuenta en caso de salario variable el que resulte del último año de servicios o la prestación que corresponda si no se cumple el año.

En general se puede adoptar el criterio de que mientras el contrato de trabajo esté en vigor, el salario para los efectos de los pagos de las primas a que se refiere la ley, debe calcularse sobre el salario tabulado pero para los efectos de indemnización el cálculo se debe de hacer sobre el salario integrado.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

#### 4. El aguinaldo

El artículo 87 de la ley de la materia previene que “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualquiera que fuere éste”.

Consideramos infortunada la redacción del artículo mencionado, ya que el mismo previene que el aguinaldo deberá de pagarse antes del día 20 de diciembre, lo que implícitamente autoriza a que se puede pagar desde el mes de enero de cada año.

En realidad debería de ordenarse que el aguinaldo se pague en la primera quincena del mes de diciembre.

Los trabajadores al servicio del Estado tienen, en nuestro país, 40 días de aguinaldo, los cuales se pagan 20 días en la primera quincena de diciembre y otros 20 días en la primera quincena de enero, tiempo durante el cual los trabajadores se encuentran en una deplorable situación económica.

Existe la tendencia a reclamar un aguinaldo de 30 días para los trabajadores que tengan un año de servicios cuando menos, aduciéndose que los 15 días a que se refiere la ley son del todo insuficientes, ya que el trabajador se encuentra literalmente bombardeado en Navidad y Año Nuevo por campañas publicitarias que pregonan la bondad de los productos que se venden.

De llegarse a este supuesto se pretende que se paguen 15 días en la primera quincena de diciembre y los otros 15 días en la primera quincena de enero.

Consideramos justa esta nueva tendencia y ojalá se haga pronto realidad en beneficio de todos los trabajadores con más de un año de servicios. El trabajador que no cumpla el año tendrá derecho al aguinaldo proporcional al tiempo trabajado.

# Lección 15

## Salarios mínimos

1. Concepto
2. Salarios mínimos generales y profesionales
3. Normas protectoras del salario
4. ¿Los salarios mínimos profesionales son susceptibles de descuento?

## 1. Concepto

Fundándose en motivos de descontento y miserias y en la injusticia social, además de la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencias, nos explica el maestro Cabanellas que se ha establecido en el inciso 3o. del artículo 427 del Tratado de Versalles, la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios de lugar y tiempo en que viven.

Se ha dicho que el salario mínimo es el “salario mínimo” que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital que toma en consideración la vida del trabajador como hombre, en su expresión material y biológica.

La doctrina social cristiana ha sostenido que el salario mínimo vital es aquél que satisfaga no sólo las necesidades del trabajador, individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus “placeres honestos”.

Consideramos que dicho concepto resulta muy amplio y ambicioso, ya que difícilmente se pueden garantizar las prestaciones aludidas con nuestros salarios mínimos vigentes.

Afortunadamente a nuestro legislador nunca se le ha ocurrido reglamentar lo que debe de entenderse por “placeres honestos”, porque no habría salarios mínimos que alcanzaran.

Los salarios mínimos en México siempre se han fijado con criterio político y nunca con criterio económico.

Contra esta verdad que no podemos ignorar se dan varios argumentos que siempre deben de tomarse en cuenta: en una familia pueden concurrir varios salarios mínimos, el aumento inmoderado de los salarios sería ficticio y además el salario mínimo no debe de ser motivador.

Por nuestra parte, pensamos que el salario mínimo debe ser considerado, incluso, como un estigma para el trabajador, ya que ello nos indica que no tiene deseos de capacitarse o de progresar. Ojalá y que cada día haya en México menos trabajadores con salario mínimo.

El artículo 90 de nuestra Legislación del Trabajo, nos dice que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria a los hijos.

Por lo demás, el salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo, sin descuento de ninguna especie, salvo en 4 casos:

1. Cuando se trate de pensiones alimenticias.
2. Cuando se trate de pagos de rentas, en cuyo caso no podrá exceder del 10 %.
3. Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes al INFONAVIT, en cuyo caso el descuento no podrá exceder de un 20 %.
4. Cuando se trate de pagos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), en donde se autoriza un descuento hasta del 10 % del salario.

En la práctica, los salarios mínimos son del todo insuficientes.

En México, tenemos 111 zonas económicas en las que tradicionalmente se han fijado diversos salarios mínimos generales, tomándose en cuenta las condiciones particulares de cada región.

## 2. Nuevos salarios mínimos generales y profesionales

Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajos de las 111 zonas económicas en que se encuentra dividido el país, independientemente de las ramas de la industria, comercio, profesiones y trabajos especiales; y son fijados por las Comisiones Regionales correspondientes previa ratificación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que es la que en realidad los establece.

En el año de 1981; se fijaron únicamente 8 grupos de aumento para las 111 zonas económicas, siendo el más bajo de \$135.00 pesos para las zonas de Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Mixteca y Querétaro Norte; y el más alto, de \$210.00 pesos, para Baja California Norte, Ciudad Juárez, Chihuahua, la zona urbana del Distrito Federal y Veracruz, Minatitlán, Coatzacoalcos.

Los demás salarios fueron de \$140.00; \$150.00; \$160.00; \$170.00; para la mayoría de las zonas \$190.00 y \$200.00 pesos.

En 1962 se reglamentó la fracción VI del artículo 123 constitucional y se introdujo la figura de los llamados salarios mínimos profesionales.

Inspirado en la ley de Nueva Zelanda, nuestro Legislador estimó que era indispensable la fijación de salarios mínimos profesionales superiores a los salarios mínimos generales para ciertas actividades que supusieran una especialización. Fue así como hasta la fecha se han establecido 86 categorías de profesiones, oficios y trabajos especiales con salarios mínimos profesionales particulares.

El doctor y maestro. Don Rafael Caldera, manifiesta que el salario mínimo es por definición estrictamente obligatorio. No puede violarse por convenios particulares y lo no pagado es exigible por los medios legales.

Según tan distinguido maestro, el problema de dicho salario está por resolverse, en virtud de la inestabilidad de los signos monetarios de los países que dicen viven bajo una constante presión inflacionaria, ya que mientras los "salarios suben por la escalera, los precios suben por el ascensor".

En nuestro país la falta de pago del salario mínimo se tipifica como delito de fraude, con lo cual estamos totalmente de acuerdo, ya que una empresa que no puede pagar un salario mínimo general no tiene derecho a existir.

En 1982 se fijaron salarios mínimos generales sólo para 5 zonas económicas, siguiendo vigentes los 86 salarios mínimos profesionales existentes, incrementados en un promedio de un 30 %.

En 1983 se redujeron a sólo cuatro grupos los salarios mínimos generales, que van de \$315.00 a \$455.00 diarios, pasando por \$350.00 y \$415.00. El aumento fue de un 25 % en relación con los salarios de 1982.

En 1972 el salario mínimo urbano era de \$88.00 diarios. Diez años después, de \$280.00 y nadie puede afirmar que estamos mejor. El incremento del salario es estos diez años fue de 636.84 %.

Con motivo de la primera devaluación de nuestra moneda, en febrero de 1982, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social resolvió que los salarios se aumentarían en un 30 % cuando no excedieran de \$20,000.00 mensuales; en un 20 % cuando su monto no fuera mayor de \$30,000.00, y en un 10 % cuando

el salario fuera superior a esta última cantidad. Es decir, los salarios mínimos se aumentaron en un 30 %.

Dicha resolución, desde luego, no era obligatoria, pero en septiembre de 1982 se oficializó y en consecuencia al primer grupo de salarios mínimos se le fijó el salario de \$260.00 diarios; al segundo, \$292.50; al tercero, \$331.50; al cuarto, \$357.50, y al quinto, \$364.00; este último es el correspondiente al Distrito Federal.

Los 86 salarios mínimos profesionales fueron aumentados en un 30 %.

Los aumentos se fijaron del 1o. de noviembre de 1982 al último de diciembre de dicho año.

En virtud de nuestro creciente endeudamiento exterior, se convino con el Fondo Monetario Internacional que para el año de 1983, los salarios serían aumentados moderadamente, y debido a ello se fijó un raquítico aumento de un 25 % para dicho año. Se redujo a cuatro zonas económicas la aplicación de dichos salarios, correspondiendo la más baja a \$325.00 pesos y la más alta a \$455.00, estableciéndose dos intermedios de \$365.00 y \$415.00. Al Distrito Federal correspondió, desde luego, el aumento más alto: \$455.00, que resulta a todas luces insuficiente.

Se llegó también a un convenio verbal en el sentido de que en el mes de junio de 1983 se incrementarían los salarios en un 12.5 %, a fin de darle mayor movilidad a los mismos.

El salario más bajo (\$325.00) se fijó para 27 zonas, entre las cuales se encuentran: Querétaro norte, Zacatecas centro, San Luis Potosí norte, Guerrero, Oaxaca y Guanajuato norte.

El de \$365.00 regirá para 48 zonas, entre las cuales está Saltillo, Coah., Chihuahua, Área Metropolitana de Puebla, Sinaloa norte y Quintana Roo.

El de \$415.00 tiene vigencia en seis zonas que son: Costa de Sonora; Monterrey, N. L.; Cd. Mante, Tamps.; Tampico, Ciudad Madero y Altamira, Tamps.; Poza Rica y Tuxpan, Veracruz; Guadalajara, Jal.

Finalmente, el salario de \$455.00 se fijó para el Distrito Federal y su Área Metropolitana; Baja California Norte; Cd. Juárez, Chih.; Minatitlán y Coahuila, Veracruz; Baja California Sur; Nogales, Sonora; zona norte de Tamaulipas; Acapulco, Gro.

Los tabuladores de los contratos colectivos de trabajo que se revisaron a principios de enero de 1983 se incrementaron en un 27 %, en promedio, con el compromiso escrito de aumentarlo en un 11 % más en el mes de junio, lo que da un promedio global anual de un 35 %, lo cual se considera preferible a que se hubiera dado dicho aumento en una sola exhibición en el mes de enero.

En el mes de enero de 1984 se decretó un aumento al salario mínimo de un 30 % y a partir del 11 de junio se incrementaron los salarios mínimos en un 20.02 %.

En consecuencia, los cuatro grupos a que se ha hecho mención quedaron con un salario mínimo de \$600.00, \$660.00, \$750.00 y \$816.00.

En 1985 el salario mínimo se aumentó en enero en un 30 % y obviamente todos los demás salarios tuvieron que incrementarse en una proporción adecuada.

En el mes de junio del mismo año se volvieron a aumentar dichos salarios mínimos en un 18 % y por nuestra parte propusimos una tabla "descendente"



para los demás salarios, habida cuenta de que no es lo mismo aumentar un 18 % a una persona que ganara 30 mil pesos mensuales que a otra que ganara 300 mil. Así propusimos que los salarios se incrementaran de la siguiente manera:

1. salarios hasta 50 mil pesos mensuales, 18 %;
2. salarios de 50 mil a 100 mil pesos mensuales en un 15 %;
3. de 100 mil a ciento cincuenta mil en un 10 % y
4. de ciento cincuenta mil en adelante un 5 %.

Dicha tabla dio buenos resultados. Para 1986 se redujeron a tres los grupos zonales con 67 entidades.

Es decir, la tendencia es de uniformar los salarios mínimos generales. La 1a. zona es la más amplia y abarca 63, el segundo grupo comprende 6 zonas y el tercero 8. Para la primera zona el salario es de \$1 340, para la segunda \$1 520 y para la tercera \$1 650.

Lo más probable es que en el futuro se fusionen la segunda y la tercera zona, o se redistribuyan las mismas en dos grandes grupos. Un solo grupo sería demagógico y utópico en virtud de las diferencias económico-territoriales que existen en nuestro país.

El primer grupo que es mayoritario comprende Saltillo, Coahuila; Querétaro, Querétaro; San Luis Potosí, San Luis Potosí; Aguascalientes, Zacatecas y Morelos, entre otros.

El segundo grupo incluye: Guadalajara, Monterrey, Nogales, Tampico-Mante y Veracruz, Poza Rica.

El tercer grupo abarca: Baja California Norte y Sur, Chihuahua, Ciudad Juárez, Distrito Federal, Acapulco, Laredo y Veracruz, Minatitlán, Coatzacoalcos.

### 3. Normas protectoras del salario

Nuestra Legislación Laboral ha establecido normas protectoras del salario en beneficio de los trabajadores que resultan indiscutibles, como aquellas que expresan que los trabajadores deberán disponer libremente de sus salarios y que el derecho a percibir el salario es irrenunciable.

Los salarios se deben de pagar directamente al trabajador y sólo en caso de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poder suscrita con dos testigos.

El pago del salario debe efectuarse en el lugar en donde los trabajadores presten sus servicios, y además debe de efectuarse en días y horas laborables.

El artículo 101 de la ley establece que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Sin embargo, dicha disposición se viola constantemente en la práctica, ya que en algunas ciudades fronterizas los trabajadores se han negado a que se les pague en moneda nacional, ya que se ha seguido la costumbre de pagarles en dólares. Por otra parte, a los trabajadores de confianza normalmente se les paga con cheque.

¿La violación a este precepto será causal de rescisión de contrato?

Estimamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán ser realistas y apearse a las costumbres establecidas, aunque en estricto derecho los trabajadores si están en posibilidad de aducir la violación de este precepto con todas las consecuencias del caso.

La Suprema Corte resolvió el amparo 220/74, de Susana María Teresa Beltrán Ramírez, que el pago con cheque no constituye causal rescisoria.

Nuestra Legislación también se refiere a que el salario puede ser en especie siempre y cuando sean apropiadas las prestaciones al uso personal del trabajador y su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Desde luego, está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, ya que en caso contrario en muchas ocasiones, el trabajador saldria pagándole al patrón.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, sobre todos los bienes del patrón.

#### 4. ¿Los salarios mínimos profesionales son susceptibles de descuento?

Por nuestra parte consideramos que los salarios mínimos que tenemos en nuestro país son absolutamente absurdos e insuficientes. Sostenemos que es preferible tener a un trabajador con tres salarios mínimos que a tres trabajadores con un salario mínimo.

Las personas que aceptan que les paguen el salario mínimo vigente no merecen el nombre de trabajadores.

El trabajador que recibe un salario mínimo por su trabajo de 8 horas tiene que ser un incompetente y desde luego siempre será un resentido social.

La Secretaría del Trabajo, por conducto de su Departamento de Participación de Utilidades y Salarios Mínimos, resolvió por oficio 5, IV/000279, expediente 5IV/230(6)(3/5) de fecha 29 de abril de 1970 que:

“Esta Dirección considera que, el salario mínimo profesional, no puede gozar de los mismos derechos y de la misma protección que el salario mínimo general, criterio que se funda en los nuevos estudios hechos por el Departamento y en las diversas consideraciones contenidas en la opinión de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.”

Dichas consideraciones en síntesis son:

1. La Constitución de 1917, al incluir en su artículo 123 un capítulo de garantías sociales, estableció el salario mínimo, como remuneración indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia. misma a la que protegió en forma expresa al ordenarse en la fracción VIII de dicho precepto que «el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento».

2. En estricta técnica jurídica, dado que esa norma constitucional está enunciada de una manera genérica, no estaría permitido aplicarla en forma restringida, haciendo distinciones que el precepto citado de la Ley fundamental no se hace. Sin embargo, es obvio que los constituyentes de 1917 tuvieron en mente proteger la remuneración irreductible que garantiza la vida del trabajador y de su familia, sin pensar en los salarios mínimos profesionales, cuya concepción

aún no había nacido en el espíritu de nuestra legislación ni en las corrientes del pensamiento que la inspiraron.

3. Al reformarse el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo en 1962, se introdujo la figura jurídica de los salarios mínimos profesionales; pero, aparentemente los legisladores de 1962 no previeron el problema de exención fiscal, respecto dicha institución y se dejó sin alteración el texto de la fracción VIII transcrita.

4. Los salarios mínimos profesionales, son siempre superiores a los salarios mínimos generales y para trabajos del campo, pues deben ser remuneraciones que queden relacionados con la capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores; por tanto no entran dentro de la razón jurídica de protección del mínimo familiar irreductible, a la cual obedece la fracción VIII del artículo 123.

5. Considerar los salarios mínimos profesionales como exentos de impuestos, colocaría a sus preceptores en situación injustificada de privilegio con relación a trabajadores de ingresos intermedios entre los mínimos generales y los mínimos profesionales.

6. Cabe señalar que el Legislador ordinario ha considerado la exención aplicable solamente a los salarios mínimos generales, como específicamente establece el artículo 50, fracción II, inciso A, de la Ley del Impuesto sobre la Renta; lo mismo ha hecho el IMSS, que por acuerdo de su Consejo aplica las cotizaciones a los mínimos profesionales; y finalmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al establecer los salarios mínimos profesionales calculó un margen suficiente sobre el mínimo general, de manera de permitir la cotización al Seguro Social y el pago del impuesto sobre la renta.

Finalmente, si alguna persona aspira a percibir un salario mínimo profesional, tendrá que sujetarse a una prueba a fin de acreditar que reúne las características y cualidades exigidas por la definición legal.

# Lección 16

## La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

1. Legislación positiva
2. Doctrina
3. Ventajas y desventajas de la participación de utilidades y su necesaria distinción respecto del salario
4. Resolución de la Comisión Nacional

## 1. Legislación positiva

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Para determinar el porcentaje en cuestión, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

La Comisión Nacional está facultada para revisar el porcentaje que hubiese fijado, siempre que se haga necesario.

El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Obsérvese que se habla de renta "gravable" y no de renta "gravada".

El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Sólo existe obligación de entregar a los trabajadores las "carátulas". Los anexos sólo se ponen a disposición de ellos en las oficinas de la empresa o en la Secretaría de Hacienda por un término de treinta días.

Estimamos que los contadores de los trabajadores sí deben tener acceso a los citados anexos ya que en caso contrario los trabajadores estarían en gran desventaja para estudiarlos.

La Secretaría del Trabajo sostuvo este criterio en consulta que le formulamos por oficio 9000639 de 19 de octubre de 1970.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Los trabajadores que laboraron el ejercicio fiscal correspondiente consideran que las utilidades no reclamadas por sus ex compañeros deben repartirse entre ellos, ya que fueron ellos y no los de nuevo ingreso los que las produjeron. Estimamos que tienen razón.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Por días trabajados debe entenderse en realidad días trabajados. Las excepciones sólo son dos: riesgos y enfermedades profesionales y maternidad, que aunque no se labore se considera como si se hubiese trabajado.

En consecuencia, los trabajadores que estén disfrutando de vacaciones, no tienen derecho al porcentaje respectivo de las utilidades que se produzcan en dicho periodo.

Un trabajador despedido, que sea reinstalado posteriormente, sólo tiene derecho a participar en un 50% por el monto de su salario.

Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del trabajo;

III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Existen varias ejecutorias publicadas en los informes de labores de la Suprema Corte de Justicia de 1966, 1967 y 1968 en el sentido de que mientras no se cumpla con el procedimiento indicado en los artículos 123, 124 y 125 no se puede reclamar el pago del reparto de utilidades en forma individual ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual es incompetente para conocer de dicha reclamación. (Amp. Dirs. 8213/65 y 9814/65.)

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por la leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Se redujo el plazo a un año para las empresas de nueva creación y a dos años para las que elaboren "productos nuevos" en los términos de la Ley para el Fomento de Industrias Nuevas y Necesarias.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación.

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Se limita injustamente el derecho de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades, discriminándolos en relación a los otros trabajadores. La Constitución no distingue entre trabajadores de confianza y otros que no lo sean; luego, esta limitación resulta inconstitucional.

No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, ya que dichas participaciones no forman parte del salario.

Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y



siguientes.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

## 2. Doctrina

La Oficina Internacional del Trabajo define la participación de utilidades como “el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal”.

En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades que tuvo lugar en París, en el año de 1889 se le definió como “un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios”.

Para Bremauntz la participación en las utilidades “es el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a sus prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que recibe el capitalista”.

Del artículo de José Galante denominado “Participación del trabajador en la empresa, ganancias, producción y dirección”, publicado por el Instituto de Derecho del trabajo, doctor Juan B. Alberdi, de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina, recogemos el concepto que sobre la participación de utilidades tiene Bohmert, quien estima que “es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo con un suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa”.

Bry opina que es “una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción”.

Finalmente, Eugenio Pérez Botija dice que es “una forma especial de remuneración que entraña una actitud políticosocial, tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa, buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad”.

De los conceptos anteriormente transcritos podemos concluir que, en lo general, se concuerda con que la participación de utilidades constituye una prestación adicional y distinta del salario, que por ningún motivo debe confundirse con éste, pero de los mismos conceptos, se puede advertir que, por ejemplo, el Congreso Internacional de Participación de Utilidades y Bohmert consideran que la participación de los beneficios deviene de un convenio, a diferencia de Bremauntz que estima que puede derivar de la relación contractual o de un mandamiento legal.

Por otra parte, también podemos apreciar que Pérez Botija la fundamenta

en el contrato de sociedad, a diferencia de Bry, quien con toda precisión la distingue de dicho contrato al afirmar que los beneficios que por tal concepto recibe el trabajador los obtiene no como socio, sino como obrero que coopera en la producción.

Por lo que respecta al primer punto de discrepancia, opinamos con Bremauntz que la participación de utilidades puede ser voluntaria o bien obligatoria, derivada de un precepto legal, y por lo que toca a su fundamentación, pensamos que la participación de utilidades puede darse bien asociando al trabajador a la empresa o bien considerándolo como un simple colaborador, desligado a la negociación.

En lo que no estamos de acuerdo es en que se pueda llegar a confundir el contrato de trabajo con el contrato de sociedad, pues como ya lo hemos apuntado, independientemente de que la participación de utilidades se otorgue porque el trabajador adquirió acciones de la sociedad, lo cual en muchos casos es muy de desearse, ambas instituciones o contratos son del todo diferentes, pues si bien es cierto, como dirían Chetelain y Valverde, que el contrato de trabajo se puede asemejar al de sociedad en cuanto a que el patrón, como socio capitalista, aporta su dinero, y el trabajador, socio industrial, aporta sus esfuerzos, también lo es, como lo sostiene el doctor De la Cueva, que en el contrato de sociedad se forma siempre una persona moral distinta de la de los socios y en el contrato de trabajo sólo existen los patrones y trabajadores o sindicatos, con exclusión de cualquier otra persona diferente de ellos.

Como corolario a las definiciones que hemos señalado y a guisa de simple ensayo, por nuestra parte, nos permitimos proponer el siguiente concepto sobre la participación de utilidades: "Es la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba".

En cuanto a los requisitos sustanciales de la participación, creemos que, en primer lugar, constituye una prestación adicional del salario, un verdadero complemento que tiende a elevar el nivel de vida del obrero.

Congruente con lo expresado, es necesario tener en consideración que para que pueda existir la participación en las utilidades es indispensable que existan "utilidades", es decir, la participación será siempre proporcional al resultado económico de la empresa.

Lo anterior no quiere decir, desde luego, que en caso de pérdidas, tengan que sufrir los trabajadores proporcionalmente las mismas.

Comúnmente se ha pensado que es criterio general patronal el que si los trabajadores tienen derecho a utilidades, equitativamente, tendrían que estar sujetos a las pérdidas de las empresas. Nosotros no lo creemos así. En la actualidad, ninguna organización patronal sería estima tal eventualidad, pues resulta evidente que el trabajador normalmente carece de patrimonio propio que le permita afrontar las pérdidas de la negociación en que labora, ya que sólo cuenta con su trabajo como medio de subsistencia y no puede prescindir de su salario por ser éste vital, tanto para él como para su familia.

El artículo 128 de la Ley de la materia previene expresamente que "no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia".

Visto lo anterior, estamos en posibilidad de afirmar que sólo como valor histórico de una época enteramente superada en la actualidad, podría tener la manifestación de que es necesario aclarar que las utilidades de los trabajadores no tienen ni deben tener ninguna relación con las pérdidas que se produzcan, pues en nuestros tiempos nadie podría sostener tan absurdo criterio.

Al expresar nuestro concepto sobre la participación de utilidades, apuntamos que éstas se deben referir a la "utilidad final", es decir, a la utilidad que quede al empresario después de haber hecho todas las deducciones legales y normales de su negocio y después de haber separado la justa utilidad que le corresponda, así como la cantidad que requiera reinvertirse para la buena marcha y progreso de la empresa. El licenciado Reyes Ponce explica con claridad meridiana que si la "remuneración se fijare sobre cantidades producidas, calidad, ahorros, volumen de ventas, y aun progreso o productividad departamental, sería incentivo, comisión, bono, prestación, mas no participación de utilidades".

Por último y en relación con el aspecto psicológico del impacto que produce la participación de beneficios, diremos que, sin la franca y decidida "colaboración" de patronos y trabajadores, el principio resulta totalmente inaplicable y se convierte en una fórmula hueca, en una fría disposición legal, que por utópica no permitiría su propia realización.

En la "colaboración y en la coordinación", es, pues, en donde debemos buscar y encontrar la solución al problema; en el triunfo de esta teoría sobre la teoría del conflicto; en el aplazamiento y postergación del principio de la lucha de clases por el de la armonía entre las mismas. Sólo mediante los tres principios de respeto mutuo de derechos, de comprensión recíproca de necesidades, y de coordinación técnica de esfuerzos, podría en la práctica producir los efectos previstos por el legislador.

Con motivo de la reglamentación del sistema, la Secretaría del Trabajo convocó a las representaciones patronales y obreras para que dieran sus puntos de vista al respecto y mucho se discutió si el reparto debía de hacerse antes o después de impuestos.

El sector patronal sostenía que el reparto era procedente sólo después de impuestos, pues antes no podía hablarse, en realidad, de utilidades. Por contra, el sector obrero aducía que el reparto tenía que hacerse antes de impuestos, ya que en caso contrario, no les quedaría casi nada.

El sector oficial optó porque el reparto se hiciera, después de impuestos, lo que nos pareció razonable.

Posteriormente se discutió cuál sería el interés razonable que debería de corresponder al capital, antes del reparto.

El sector obrero propuso un 6%, que desde luego fue considerado insuficiente por el sector patronal que pedía un 12% como mínimo, aduciendo que de no hacerse así, se frenaría la reinversión.

El sector oficial otorgó un 30%.

Finalmente surgió el problema de la reinversión antes del reparto, sosteniéndose por la representación patronal que era indispensable que antes del reparto de utilidades se dispusiera de un porcentaje para la reinversión.

La llamada tabla "Margáin" dio la solución adecuada: Si el capital era el determinante en la utilidad final, el porcentaje a reinvertir sería mayor y podría llegar hasta un 80%. Si el trabajo era el más importante, entonces sólo se podría reinvertir un 10% antes del reparto.

Dicho de otra manera, una empresa obtenía un peso de utilidades, después de impuestos. Se sacaba luego un 30% del interés razonable del capital, quedando 70 centavos. Después venía el ajuste que, en el peor de los casos para el patrón, era de un 10% para la reinversión y de lo que quedaba, o sea 63 centavos, se otorgó finalmente al sector obrero por concepto de reparto de utilidades un 20%.

### **3. Ventajas y desventajas de la participación de utilidades y su necesaria distinción respecto del salario**

En cuanto a las ventajas para los patrones se aduce, por la propia representación obrera, que la participación de utilidades constituye un medio adecuado para mejorar las relaciones obreropatronales y para prevenir conflictos con la clase trabajadora (pensamos que este argumento también es válido en cuanto se considere como ventaja para los trabajadores). El interés del trabajador en la prosperidad de la empresa, que implica mayores beneficios para él, fomenta el aumento de la producción, mejora la calidad del producto y ayuda a disminuir el desperdicio.

Para el trabajador, la participación en los beneficios tiene la ventaja de ser un complemento del salario que puede favorecer el ahorro y garantizarle una existencia decorosa basada en su propio esfuerzo. Es un estímulo que dará al obrero mayor sensación de seguridad, ya que su futuro se encuentra ligado al de su fuente de trabajo.

Como desventaja para unos y otros, nos dice Reyes Ponce que para el trabajador, es una remuneración siempre demasiado lejana para sus necesidades; es un motivo de frustración, pues la experiencia demuestra que el obrero normalmente siempre espera "más" y, finalmente, se suele gastar anticipadamente lo que espera recibir.

Los sindicatos, en muchos casos tienen el temor de que la participación de utilidades debilitará necesariamente la lucha de clases; que la participación en los beneficios diluirá el derecho de huelga o que en última instancia, constituye la fórmula mágica por la cual el patrón, con el pretexto de aumentar las utilidades del trabajador, trate de disminuir el salario del obrero que siempre será la prestación primordial del trabajador.

Sobre ese particular, apuntaba el maestro Cepeda Villarreal, en frase feliz, que la participación de utilidades viene a ser un maravilloso pastel de "chantilly" que se quiere dar a los obreros una vez al año, como postre, en sustitución de sus diarios alimentos, siendo que lo que importa en realidad es que el trabajador se le garantice un salario justo y remunerador de carácter familiar que le permita cubrir efectivamente sus necesidades.

Mario L. Deveali, por su parte, estima que la participación de utilidades es en sí misma profundamente injusta ya que no se otorga a los trabajadores en razón de su esfuerzo, pues puede suceder, por ejemplo, que una fábrica antigua, desorganizada, en donde los trabajadores presten sus servicios denodadamente, no produzca utilidades y por el contrario, se dan casos en que por la organización o por la bondad del producto que se vende se obtengan utilidades fabulosas sin el concurso de los trabajadores.

Sin embargo, de lo anterior y meditando en las ventajas y desventajas que la institución implica, consideramos que sus beneficios pueden superar a las objeciones que se le han formulado y que una adecuada reglamentación del sistema podría llevar definitivamente al capital y al trabajo, por senderos más firmes en lo largo de sus respectivas aspiraciones.

Para justificar y fundar nuestra afirmación de que la participación de utilidades constituye una prestación totalmente distinta del salario, es necesario remitirse a diversos preceptos de nuestra Ley Laboral.

Si analizamos el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 con exclusión de cualquier otro precepto de dicha legislación y de la doctrina y de la jurisprudencia y de las mismas costumbres de empresa, es decir, haciendo abstracción de todas las distintas disposiciones sobre el salario, posiblemente parecería discutible que la participación de utilidades fuera o no parte integrante del mismo, pero si tomamos en consideración, por ejemplo, que el artículo 85 de la misma Ley estipulaba que el salario se fijará libremente (y la participación de utilidades puede ser obligatoria), que el salario del trabajador (el mínimo) no admite compensación ni descuento y que no se puede reducir el salario convenido con el obrero (y la participación fluctuará o se otorgará dependiendo de las utilidades), entonces tendremos que convenir con que la participación de utilidades constituye una prestación que no puede ni debe confundirse con el salario. Este deberá pagarse en todos los casos sin excepción. La participación de utilidades obligatoria se otorgara en caso de que las empresas tengan utilidades y la voluntaria, sólo cuando se hubiese pactado.

El artículo 129 de la actual Ley Laboral establece que “la participación de utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores”.

Como la participación de utilidades obligatoria difiere del salario, no es posible que se negocie al discutirse los contratos colectivos de trabajo. Su aplicación no podrá variar de empresa a empresa, sino su fijación, según lo veremos más adelante, quedará sujeta a estudios e investigaciones que para tal efecto lleve a cabo la Comisión Nacional. Sostener lo contrario equivaldría a convertir el reparto de utilidades y el propio contrato colectivo de trabajo en fuentes de discordia, de desconfianza y de lucha.

Por lo tanto, nos es factible concluir que la participación en los beneficios es un derecho de la clase trabajadora que debe ser tomada en cuenta para que, mediante una adecuada reglamentación, complemente el salario del obrero (no lo sustituya), estimule la actividad empresarial en virtud de la colaboración obreropatrolal y repercuta en la sociedad para lograr un mejor reparto de la riqueza nacional.

#### 4. Resolución de la Comisión Nacional

Con fecha 14 de octubre de 1974 se publicó en el Diario Oficial una nueva resolución sobre reparto de utilidades por cuyo medio se establecía la obligación de pagar a los trabajadores un 8% de las utilidades de las empresas, en lugar del 20% que se había fijado con anterioridad.

Sin embargo, este 8% era antes de impuestos, antes de cualquier interés que se pagare al capital, lo mismo que antes de cualquier inversión.

Es decir, se desconoció la tabla "Margáin" que prevenía que el reparto de utilidades tenía que hacerse después del pago de impuestos, después de un 30% como interés razonable del capital por el riesgo correspondiente y después de un porcentaje de reinversión, que iba del 10% al 80%, dependiendo del impacto del capital y del trabajo en la utilidad final.

Con fecha 4 de marzo de 1985, la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas decretó lo siguiente:

#### CONSIDERANDO:

1o. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra, en la fracción IX del apartado A del artículo 123, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios;

2o. Que este derecho, fundado en los principios de justicia social contenidos en la Constitución, es valioso instrumento para el equilibrio entre los factores de la producción y reconoce la contribución de la fuerza de trabajo a los rendimientos que obtienen las empresas;

3o. Que la participación en las utilidades contribuye al mejoramiento del nivel económico de los trabajadores y sus familias y a una mejor distribución de la riqueza;

4o. Que dicha participación contribuye igualmente a la buena marcha de las empresas, estimula la productividad y el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios por alcanzar una prosperidad común;

5o. Que de conformidad con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es el órgano competente para fijar y revisar el porcentaje que de las utilidades corresponde a los trabajadores;

6o. Que de acuerdo con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, para alcanzar tal objetivo la Comisión Nacional debe practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

7o. Que la Resolución que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas expidió el 11 de octubre de 1974 permitió, además de unificar el porcentaje, simplificar el sistema y adecuarlo a

lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, al no hacer ninguna deducción a la renta gravable de las empresas ni establecer diferencias entre las mismas;

8o. Que a solicitud de las organizaciones sindicales que integran el Congreso del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los artículos 119, 587 fracción I, 683 y 684 de la Ley Federal del Trabajo, emitió el 30 de enero de 1984 una Convocatoria para la elección de representantes a la Comisión Nacional que procedería a la revisión de la resolución vigente, una vez cumplimentados los extremos de derecho;

9o. Que con base en esa Convocatoria el 11 de abril de 1984 se instaló la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas observándose rigurosamente en su integración, procedimientos y funcionamiento las normas contenidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo;

10o. Que en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la Comisión Nacional publicó el 24 de abril de 1984 un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presentaran sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes; el Consejo de representantes aprobó el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica, el cual fue desarrollado dentro del término de ocho meses que el citado precepto legal concede, y cumplió los deberes y las atribuciones señalados en el artículo 581 de la propia Ley Federal del Trabajo;

11o. Que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 118 y 586 de la Ley Federal del Trabajo se practicaron las investigaciones y se realizaron los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y se tomaron en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, así como el Informe de la Dirección Técnica y las sugerencias y estudios que fueron presentados;

12o. Que una vez allegados todos esos elementos, el Consejo de Representantes procedió a dictar, dentro del plazo que la Ley concede para ello, la presente Resolución, la cual fija el porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas;

13o. Que de conformidad con las disposiciones legales que nos rigen, ese porcentaje se aplicará sobre la renta gravable de las empresas, en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, sin hacerle ninguna deducción ni establecer diferencias entre las mismas, como se ordena en la fracción V del artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo;

14o. Que para efectos de esta Resolución, el concepto de renta gravable citado por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, equivale y corresponde a los ingresos gravables que contiene la Ley del Impuesto sobre la Renta para los distintos contribuyentes de la misma, cuando éstos sean empresas obligadas al pago de la participación de utilidades, por lo que el porcentaje que percibirán los trabajadores se aplicará sobre dichos ingresos gravables, sin hacerle ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas;

15o. Que todas las empresas no exceptuadas de la obligación de repartir

utilidades, deberán proceder al reparto aun cuando estén exentas total o parcialmente del pago del Impuesto sobre la Renta.

16o. Que sólo están exceptuadas de la obligación de participar utilidades las empresas que se señalan en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo y el INFONAVIT, por así ordenarlo la Ley que lo crea;

17o. Que con fundamento en la fracción VI del propio artículo 126, el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social ha determinado se exceptúen de la obligación de participar utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual no superior a seis millones de pesos;

18o. Que en la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente, las rentas gravables son las utilidades fiscales de las sociedades mercantiles, instituciones de crédito, organismos descentralizados, fideicomisos o personas físicas, en esos últimos tres supuestos cuando realicen actividades empresariales; los remanentes distribuibles de las empresas a que se refiere el Título III de la Ley del Impuesto sobre la Renta; y los ingresos gravables de las personas físicas que presten servicios personales independientes, que los obtengan por arrendamiento de bienes o por interés. cuando ocupen trabajadores para tal objeto, mismos que se determinan en la forma señalada en el Título IV de la Ley del Impuesto citado;

19o. Que el artículo 25 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que para determinar el ingreso gravable de las empresas no serán deducibles los pagos por contribuciones a cargo del propio contribuyente o de terceros;

20o. Que la participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas queda comprendida dentro del marco general de las remuneraciones al trabajo personal subordinado, y amerita las mismas protecciones que el salario, pero tiene un fundamento esencialmente distinto al de éste, ya que obedece a un mandato constitucional que tiene su origen en la contribución que los trabajadores realizan, en una combinación de esfuerzo dentro de las empresas, para alcanzar una prosperidad común;

21o. Que la participación en las utilidades no incide en los gastos ni en los costos de las empresas ni debe afectar los precios de los artículos elaborados o de los servicios prestados o motivar un alza de ellos, pues se desvirtuaría la institución misma y el principio de equidad y justicia social que le dio origen;

**POR LAS CONSIDERACIONES ANTES EXPRESADAS Y CON FUNDAMENTO EN LOS PRECEPTOS LEGALES INVOCADOS, ESTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

**RESUELVE:  
PORCENTAJE Y BASE DE PARTICIPACIÓN**

\*1o. Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios.

\*Los números ordinales del 1o. al 11o. se refieren a artículos.



De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad para los efectos de esta Resolución, la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

El porcentaje de participación se aplicará sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, como lo dispone la fracción V del artículo 585 de la propia Ley Federal del Trabajo.

### SUJETOS OBLIGADOS A PARTICIPAR

2o. Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, y en general las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del impuesto sobre la renta tengan trabajadores a su servicio.

### SUJETOS EXCEPTUADOS DE PARTICIPAR

3o. Sólo las empresas a las que se refiere el artículo 126 de Ley Federal del Trabajo, el INFONAVIT y aquellas que comprende la Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitida con fundamento en la fracción VI del artículo antes mencionado, quedarán exceptuadas de participar utilidades a sus trabajadores. Cuando estos sujetos dejen de estar exceptuados de la obligación de participar utilidades entre sus trabajadores deberán determinar su utilidad de conformidad con lo establecido en esta Resolución.

### INGRESO GRAVABLE DE LOS SUJETOS

4o. Para las sociedades mercantiles, las instituciones de crédito y cuando las personas físicas, los fideicomisos y los organismos descentralizados realicen una actividad empresarial, la base de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas será la utilidad fiscal determinada de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

5o. Para las sociedades y asociaciones civiles, sociedades de inversión y en general personas morales distintas a las señaladas en el artículo anterior, la base de la participación en las utilidades de las empresas será el remanente distribuible a que hace referencia el Título III de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El reparto que deben cubrir las asociaciones o sociedades de carácter civil y demás personas que realicen las actividades a que se refiere la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo será el que la propia fracción establece.

6o. Para las personas físicas que presten servicios personales independientes u obtengan ingresos por arrendamientos de bienes o por intereses, que ocupen trabajadores para prestar dichos servicios, para el cuidado de los bienes o para el cobro de créditos o intereses, la base de la participación en las utilidades de las empresas será el ingreso gravable que se determine para efectos del im-

puesto sobre la renta.

El monto de la participación de los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, no excederá de un mes de salario, de acuerdo con la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

7o. Para las empresas obligadas a repartir utilidades entre sus trabajadores, sujetas a bases especiales de tributación, o que opten por ellas, la renta gravable para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se deberá calcular de la siguiente forma:

I. Si se determina un ingreso gravable para efectos fiscales, éste será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

II. Cuando no se determine ingreso gravable porque los causantes estén sujetos a una cuota específica de impuesto, o cuando éste se determine conforme a las bases especiales de tributación, la utilidad para efectos del reparto será el ingreso gravable que corresponda al impuesto que paguen, de acuerdo con las tarifas de los artículos 13 o 141 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, según se trate de sociedades mercantiles o personas físicas. De obtenerse otros ingresos no comprendidos en las bases especiales de tributación, el ingreso gravable será el que se determine para efectos fiscales.

#### INGRESO GRAVABLE ESTIMADO

8o. Cuando por cualquier causa la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine en forma estimativa total o parcial el ingreso gravable de los sujetos obligados a participar utilidades, ese ingreso gravable será la utilidad sujeta a participación entre los trabajadores.

#### PÉRDIDAS NO COMPENSABLES

9o. Para determinar la utilidad de las empresas para efectos de participación, no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia, de acuerdo con el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la amortización por pérdidas de ejercicios anteriores no deberá afectar la cantidad que corresponda a los trabajadores.

#### EJERCICIOS IRREGULARES

10o. Para efectos de participación de utilidades, en aquellos casos en que el ejercicio fiscal de los contribuyentes comprenda un periodo menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

#### PARTICIPACIÓN ADICIONAL DE UTILIDADES

11o. Cuando se aumente la renta gravable de las empresas por resolución que quede firme de autoridad fiscal o por los propios contribuyentes mediante

declaraciones complementarias, se deberá proceder a efectuar un reparto adicional a los trabajadores en los términos de la presente Resolución y en la forma que señala la Ley Federal del Trabajo.

### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. Esta Resolución entrará en vigor en toda la República el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Se abroga la Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 11 de octubre de 1974. El ejercicio de los derechos y procedimientos derivados de esa Resolución y generados durante su vigencia se deducirán, tramitarán y resolverán, conforme a lo establecido en la misma.

TERCERO. Todos los sujetos obligados a participar utilidades que concluyan su ejercicio con posterioridad a la fecha en que entre en vigor esta Resolución, deberán proceder a hacer el cálculo del monto de la participación de utilidades a los trabajadores en la siguiente forma:

1o. Calcularán el monto de la participación anual de utilidades a los trabajadores en los términos de la Resolución de 11 de octubre de 1974, lo dividirán entre 365 y el resultado se multiplicará por el número de días que abarque su ejercicio hasta el último día de vigencia de la Resolución citada.

2o. Calcularán el monto de la participación anual de utilidades a los trabajadores conforme a las disposiciones de la presente Resolución; lo dividirán entre 365 y el resultado se multiplicará por el número de días comprendidos desde la fecha en que entre en vigor esta Resolución y la fecha de cierre del ejercicio.

3o. La suma de los resultados obtenidos conforme a los párrafos que anteceden será la cantidad que participarán a los trabajadores.

Así lo resolvieron y firmaron, en cumplimiento de los artículos 574, fracción III; 581, fracción IX; y 586, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en la sesión permanente celebrada el día 28 de febrero de 1985, por unanimidad de votos los Representantes del Gobierno, de los Trabajadores y de los Patrones que integran el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

México, D. F., 28 de febrero de 1985. Por la Representación Gubernamental, *Javier Bonilla García*, Presidente. Rúbrica. Por la Representación de los Trabajadores Propietarios, *Blas Chumacero*, *Vicente Sánchez Nájera*, *Leonardo Rodríguez Alcaine*, *Javier Pineda Serino*, *Joaquín Gamboa Pascoe*. Rúbricas. Suplentes: *Roberto Amezcua Núñez*, *Juan S. Millán*, *Ángel Celorio Guevara*, *Abraham Martínez Rivero*. Rúbricas. Por la Representación de los Patronos Propietarios, *Alejandro Álvarez Guerrero*, *Victor Gavito Marco*, *Ernesto Barroso Gutiérrez*, *Jorge Enriquez Roel Paniagua*, *Francisco Planarte Haro*. Rúbricas. Suplentes: *Adolfo Tena Morelos*, *Francisco Padilla Gutiérrez*, *César García Lara*. Rúbricas.

En la práctica el 10% que se debe pagar es más o menos el equivalente al 20% que se pagaba después de las deducciones autorizadas por la Ley.

Finalmente, el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece los casos de excepción de pago de utilidades a salir.

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Por lo que hace a la fracción VI, la Secretaría del Trabajo resolvió que quedaban exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta no superior a seis millones de pesos.

Dicha resolución salió publicada en el Diario Oficial de fecha de febrero último.

Las personas físicas que prestan servicios personales independientes tienen como tope para el pago de utilidades un mes de salario.

Las demás obligaciones de Ley quedaron sin modificación alguna.

Desde luego esta resolución de 1985 ha sido modificada por resoluciones posteriores y la actual también previene que a los trabajadores se les debe de cubrir por concepto de reparto de utilidades el 10 % antes de impuestos; lo cual desde luego no es correcto ya que las utilidades son forzosas y necesarias después de impuestos.

# Lección 17

## Obligaciones de patrones y trabajadores y prohibiciones a los mismos

1. Obligaciones y prohibiciones de los patrones
2. Obligaciones y prohibiciones de los  
trabajadores

## 1. Obligaciones y prohibiciones de los patronos

El artículo 132 de la Ley establece que son obligaciones de los patronos:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

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

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

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas "artículo 123 constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien o menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado durante un año por lo menos (¿será correcto?, ¿es jurídico? Correcto sí es, pero jurídico, no. Véase artículo 40 de la Ley).

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad o higiene que fijen las leyes y

los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

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

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

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente.

Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

(Por lo tanto, los patrones no tienen obligación de descontar las cuotas extraordinarias.)

XXIII Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contibuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

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



XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

De todas estas obligaciones la más importante es desde luego pagar los salarios e indemnizaciones y proporcionar el trabajo a los obreros y/o empleados.

La fracción XV obliga a las empresas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y constituye uno de los requerimientos más importantes en los tiempos actuales.

La violación al incumplimiento de dichas obligaciones puede traer como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo por parte de los obreros con la consiguiente obligación del pago de 3 meses de salarios, 20 días por año y salarios caídos.

Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

## 2. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

De conformidad con el artículo 134, son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, no del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Con base en la fracción IV de este precepto, se permite la adopción de las nuevas técnicas de administración de personal, como selección de personal, análisis y valuación de puestos, calificación de méritos, etc., que cada día se hacen más indispensables.

A un trabajador impuntual o faltista se le puede separar de su trabajo con base en dicha fracción IV.

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

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

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

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

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga ener-

vante, salvo que exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

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

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón,

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

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

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

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

# Lección 18

## La capacitación y el adiestramiento

1. La obligación de capacitar en la ley de 1970
2. La capacitación y el adiestramiento, instrumentos de progreso
3. A. Planteamiento del problema  
B. Soluciones legales  
C. Interrogantes comunes  
D. Conclusiones

## 1. La obligación de capacitar en la ley de 1970

Una de las obligaciones naturales que se deriva de la relación laboral es sin duda alguna no sólo la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus obreros, sino muy particularmente la conveniencia de hacerlo.

Sin embargo, siendo tan importante esta obligación generalmente se ha descuidado por casi todos los patrones del mundo.

La original fracción XV del artículo 132 de la Ley de 1970, a la letra decía: "El patrón tiene la obligación de: Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren los sindicatos de trabajadores informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Éstos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas."

Dicha fracción era tan elástica que se le conocía con el nombre de la fracción de las 14 alternativas, ya que la misma preveía 14 distintas posibilidades.

Sin embargo, a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a sus trabajadores, éstos no cumplieron con dicha fracción lo que trajo como consecuencia que se reglamentara la misma en forma detallada por el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978.

El actual artículo 153-A de la ley de la materia establece que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el

sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dichos cursos o programas podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto de su rama industrial a fin de que las empresas pequeñas puedan cumplir con dicha obligación.

Las Cámaras de la Industria han podido llevar de esta forma, cursos masivos a fin de abatir los costos de los mismos.

## **2. La capacitación y el adiestramiento, instrumentos de progreso**

### **A. Planteamiento del problema**

La desocupación es, a no dudarlo, uno de los problemas más graves a que se enfrentan los países del mundo entero ya que, en el hombre, conduce a la violencia, y en la mujer, a la prostitución.

Por ello, se hace indispensable programar y delinear soluciones a corto, mediano y largo plazos, mediante la fijación de metas factibles de alcanzar, a través de una verdadera administración por objetivos, que permita capacitar y adiestrar al hombre que trabaja, para evitarle que engrose las filas de los desocupados.

En lo particular pensamos y así lo hemos expuesto siempre que ha sido factible, que la desocupación a que se refieren nuestras criollas fuentes de información, existe más en el papel —en la teoría— que en la realidad.

Personalmente hemos sostenido que, cuando menos en nuestro país, sólo dos clases de personas no encuentran trabajo: los que lo buscan con ganas de no encontrarlo y los que no están capacitados.

Siempre hemos creído que un trabajador capacitado nunca será un trabajador desocupado.

Se habla mucho de desocupación. ¡Traten de conseguir un buen operario o una buena secretaria!

### **B. Soluciones legales**

Dentro del marco de las obligaciones del patrón hacia sus trabajadores, nuestra Legislación Laboral, desde 1970, se ha referido específicamente a la obligación de capacitar y/o adiestrar a los obreros.

Decimos capacitar y/o adiestrar, porque dichos conceptos implican obligaciones diferentes.

A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe un puesto de mayor jerarquía. Asimismo, se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza.

Podrán darse casos en los que ya no es posible impartir la capacitación, como cuando se trata de puestos “terminales”; sin embargo, siempre habrá la posibilidad de adiestrar, ya que por su propia naturaleza, el hombre es siempre perfectible.

### C. Interrogantes comunes

Con el ánimo de no incurrir en digresiones retóricas, a continuación trataremos de contestar, de la manera más objetiva y simplista posible, los principales interrogantes que nos plantea cualquier programa de capacitación y/o adiestramiento.

#### 1. ¿Cuándo surge en México la obligación de capacitar?

Para la empresa que tenga contrato colectivo de trabajo, la obligación surge dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, de acuerdo con el artículo 153 N de la Ley Federal del Trabajo. (Este artículo se refiere a la revisión integral.)

Cuando no exista contrato colectivo, la obligación surge dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

#### 2. ¿Quiénes están obligados a capacitar?

De acuerdo con el artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, dicha obligación es general para todos los patrones.

¿Y las pequeñas empresas podrán cumplir con dicha obligación?

En el caso de las pequeñas empresas, la capacitación podrá hacerse a través de organismos intermedios, como centros patronales, Cámaras de Industria o de Comercio.

#### 3. ¿En qué momento debe de llevarse la capacitación?

La capacitación salvo convenio en contrario, debe de hacerse en horas de trabajo.

Se ha dicho que el trabajador, con tal de no trabajar, acepta hasta que lo capaciten.

Se ha dicho que el trabajador, con tal de no trabajar, acepta hasta que lo haga fuera de las horas de trabajo (asi se está haciendo para los llamados trabajadores de confianza) o bien, en forma mixta.

#### 4. ¿Cuánto tiempo debe durar la capacitación?

La capacitación es, en términos generales, permanente.

Los programas específicos deberán indicar las horas a la semana en que deba de llevarse a cabo.

Se ha aconsejado que se imparta, por ejemplo, media hora diaria a la semana.

Por nuestra parte, no estamos de acuerdo con dicho criterio por lo escaso del tiempo, y estimamos que es preferible dedicar dos o tres horas consecutivas un día a la semana, para obtener un mejor aprovechamiento.

#### 5. ¿Los trabajadores están de acuerdo en capacitarse?

Inicialmente se suponía que la reacción sindical, al respecto, iba a ser negativa. Nuestra experiencia ha desmentido, en la práctica, tal suposición. Los trabajadores y los sindicatos, si quieren y desean capacitarse.

Supimos de un caso en donde un sindicato pretendía que la capacitación fuera de dos horas diarias a la semana.

No hay que llegar a extremos peligrosos, pues, simplemente, hay que recordar que la capacitación implica a trabajadores estudiando y no a estudiantes trabajando.

6. ¿Con qué elementos se debe llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento?

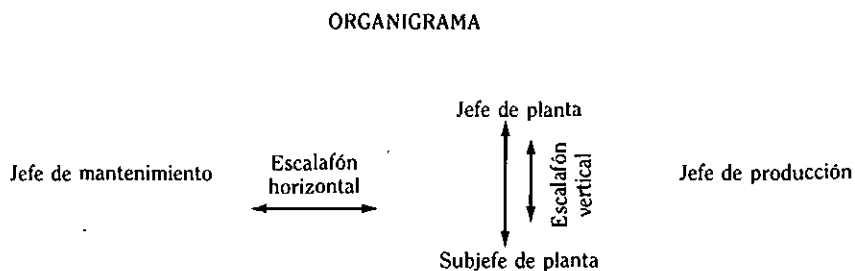
Cuanto más sencillo sea un plan de capacitación, mejor resultado dará en la práctica.

Es aconsejable que la capacitación y el adiestramiento se lleven a cabo con los elementos propios de la empresa. Por ejemplo, si se capacita a una secretaria en un centro especializado que cuente con los últimos adelantos, cuando regrese a su oficina real podrá sentirse frustrada por carecer de la tecnología a la que había sido acostumbrada.

7. ¿Cuál es el objeto que debe buscar la capacitación?

El objeto real de la capacitación es sustituir el escalafón ciego por el escalafón por capacidad.

Nuestra Legislación Laboral en su artículo 159 se refiere al escalafón vertical, olvidándose injustamente del escalafón horizontal (véase el organigrama siguiente)



El escalafón vertical exigiría que al faltar el jefe de planta, éste fuera sustituido por el subjefe de planta, o sea, el empleado de la inmediata categoría inferior, pudiendo ser que la empresa deseara sustituirlo por el jefe de mantenimiento o el jefe de producción, que incluso tienen una mayor jerarquía que el propio subjefe.

8. ¿Quién es el mejor capacitador?



Consideramos que el mejor capacitador es el jefe inmediato superior de cada trabajador, ya que es él quien realmente conoce a sus subordinados y a las necesidades de su negociación.

### 9. Integración de comisiones

Para que un plan de capacitación dé buenos resultados se requiere que previamente se integren de manera adecuada las comisiones mixtas, que se encargarán de su aplicación.

Los criterios de integración de dichas comisiones son los siguientes:

- a) Si en una empresa hay menos de 20 trabajadores, la comisión deberá integrarse por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores.
- b) Si hay más de 20 pero menos de 100, por tres representantes de cada parte.
- c) Y si hay más de 100 trabajadores, por cinco y cinco.

Como la obligación de capacitar se extiende también a los trabajadores de confianza, se aconseja que se formen dos comisiones mixtas.

La primera integrada por la representación sindical y la representación patronal, extraída normalmente del Departamento de Relaciones Industriales o de Personal.

La segunda, y aquí es donde se puede presentar el conflicto de intereses, estaría formada, por una parte, por la representación del Consejo de Administración de la empresa, que puede integrarse por el abogado externo, y por la otra, en representación de los trabajadores de confianza, por el jefe de personal.

Es decir, el Jefe de Personal puede ser, en una Comisión, el representante de la empresa ante el Sindicato y en la otra el representante de los trabajadores de confianza, ante el Consejo de Administración.

Los nombramientos de los comisionados deberán de expedirse "hasta" por cuatro años, ya que de esta suerte habrá elasticidad en su remoción.

### 10. ¿Cuándo surge la relación de trabajo con las personas en vías de capacitación

Si una persona está en vía de capacitación y no produce ni reporta ningún beneficio a la empresa que la contrata, no puede decirse que estamos frente a una relación de trabajo.

En fin, interrogantes podrían plantearse más y ello rebasaría el objeto de este estudio.

Basta decir que estamos de acuerdo en que la capacitación vale más de lo que cuesta y que es un requerimiento inaplazable para todas las empresas que desean progresar con justicia y libertad.

A la larga más vale capacitar que pagar salarios irreales que conducen indefectiblemente a la inflación.

Nos viene a la mente y muy a propósito el viejo proverbio chino: "Si alguien te pide de comer alguna vez un pez, no se lo des, enséñalo a pescar y así comerá toda la vida."

Capacitar es educar. Educar es progresar y progresar es hacer patria.

#### **D. Conclusiones**

1. La capacitación y el adiestramiento son los medios más eficaces para salir del subdesarrollo económico, propio de los países hispanoparlantes.

2. El primer paso a desarrollar será la de integrar las Comisiones Mixtas que, previa detección de las necesidades de cada empresa, procederán a elaborar los programas de capacitación correspondientes.

Por lo demás, la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento dejó de funcionar y fue sustituida por la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que ha venido desempeñando, en términos generales, las mismas funciones que tenían encomendadas la UCECA.

# **Lección 19**

Habitaciones de los trabajadores

Nuestra Constitución de 1917, en su artículo 123 fracción XII, prevenía la obligación de “proporcionar” a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que se podrían cobrar rentas que no excedieran del 1/2 mensual del valor catastral de las fincas.

Esta obligación era para las negociaciones que estuvieran situadas dentro de las poblaciones y emplearan más de 100 trabajadores.

Sin embargo, dicha obligación no se cumplía, porque no se encontraba debidamente reglamentada.

En la iniciativa de ley del 9 de diciembre de 1968 se consideró que el Estado tenía el “deber de cumplir y hacer cumplir la Constitución”, y se buscó una fórmula que a la vez que armonizara los derechos del trabajo con los del capital, no constituyera un obstáculo grave para el desarrollo y el progreso de la industria nacional.

Por ello, y en relación con las casas habitaciones, se hizo una importante distinción: *a)* empresas que dispusieran de habitaciones por haberlas construido especialmente o por haberlas adquirido en el centro del trabajo, y *b)* empresas que no se encontraran en esa situación.

Para las primeras empresas, si ya habían satisfecho las necesidades de los trabajadores, la obligación debería considerarse cumplida, salvo que en el futuro se aumentara el número de trabajadores.

Las segundas tendrían que proporcionar habitaciones a sus obreros, siempre y cuando: I. Si estaban fuera de las poblaciones, si la distancia entre unas y otra es mayor de 3 kilómetros o cuando, si es menor, no exista un servicio ordinario y regular de transportación para personas, y II. Cuando estando dentro de las poblaciones, ocupen un número de trabajadores mayor de cien.

Todos los trabajadores de planta permanentes, con un año de antigüedad, por lo menos, tendrán derecho a que se les proporcionen dichas habitaciones, “cómodas e higiénicas”.

La intención del legislador, en aquel entonces, fue en el sentido de que se

y se realizan por el trabajador al que se le paga para que produzcan invenciones.

Las invenciones de empresas son las que se producen por trabajadores que no están obligados por contrato a realizar actividades inventivas, pero que se han llevado a cabo principalmente por las facilidades proporcionadas por la empresa, como instalaciones, instrumentos, métodos y procedimientos.

Las invenciones libres son las que se producen por trabajadores sin el concurso de la empresa en que laboran. Se deben a su propia iniciativa, con elementos propios del trabajador, y resultan de actividades distintas de las que fue contratado.

Las invenciones de servicio corresponden indudablemente al patrón. El beneficio de las mismas es para la empresa, quien desde luego tiene el derecho a la patente, sin obligación de compartirla con el trabajador que hubiere producido el invento.

En estos casos, nuestra ley previene en la fracción I del 163 que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención, y en la fracción II de dicho precepto, que tendrá derecho a una compensación complementaria que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor.

En las invenciones de empresa, el problema se complica. Por una parte se sostiene que deben pertenecer al patrón ya que la invención se produjo debido a los elementos proporcionados por él. En contrario se opina que la invención debe corresponder al trabajador, ya que la invención es el producto de su trabajo, independientemente de que hubiere sido auxiliado por las facilidades que le proporcionó la empresa.

Como en estas invenciones intervienen mancomunadamente el trabajador y el estímulo y ayuda de la empresa para que se produzca la invención, salomónicamente y en justicia se ha sostenido que ambos deben ser copropietarios de la invención, fruto de un esfuerzo común.

La fracción III del 163 de nuestra Ley se inclinó a favor de otorgar la propiedad de la invención al trabajador, dándole al patrón un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

En el caso de las invenciones libres, no hay duda en cuanto a que la invención corresponde, en exclusiva, al trabajador que haya logrado el invento.

En la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el artículo 163 señalaba lo siguiente:

“La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

“I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención.

“II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón; pero el inventor, independientemente del salario que hubie-

se percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tomando en consideración la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón.

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.”

Dicho precepto fue modificado y finalmente quedó como sigue: “La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se registrarán por las normas siguientes:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención.

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III. En cualquier otro caso la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.”

Cuando se discutió este precepto en la Cámara de Diputados, Juan Manuel Gómez Morín, pidió que se retirara dicho artículo de la ley, aduciendo que “el problema de las invenciones de los trabajadores, puede ser resuelto a través de reformas que son necesarias a la Ley de la Propiedad Industrial. Sólo ahí, con criterio técnico, podrá ser resuelto en forma adecuada”.

Criticó la fracción I de que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención, manifestando que “ciertamente, el autor de la invención no es el nombre, es el hombre, es el sujeto. . . pero aparte de esta redacción deficiente, yo me pregunto: ¿dónde va a figurar ese nombre? ¿En el invento mismo? El invento es algo inmaterial, es una idea, no puede figurar en él. ¿Va a figurar acaso el nombre del inventor en los objetos que se produzcan con su invento, creando una confusión entre el nombre del inventor y los derechos del inventor y las marcas, las marcas de fábrica o simplemente se pretende que el nombre del inventor figure en la patente, en el título que expida el Estado y en el que se hace constar el derecho de propiedad sobre el invento?”

El diputado Gómez Marín continuó criticando fracción por fracción el 163 mencionando y posteriormente fue refutado por el diputado Joaquín Gamboa Pascoe quien sostuvo que “no es exacto que el artículo 163 no proteja, sea con-

fuso, no es cierto que favorezca a los inventores, puede perjudicar a la industria, sale del ámbito laboral, etc., pues que dicho artículo. . . tiene el objeto de proteger a los trabajadores por cuanto hace al capítulo en que realizan inventos que producen beneficios al patrón. . . lo que se busca efectivamente es proteger al trabajador que no obstante estar dedicado a trabajos de investigación o de perfeccionamiento, realicen inventos de tal magnitud que no pueden considerarse suficientemente retribuidos o compensados con el salario que tiene asignado. . . consecuentemente nos parece que no hay ni confusión ni se perjudica a la industria ni se pone en entredicho nada, sino que todo lo contrario, se aclaran y se definen circunstancias que en la práctica estamos viendo que perjudican al trabajador”.

Una vez que se consideró suficientemente discutido el artículo en cuestión se pasó a votación y fue aprobado por 116 votos a favor contra sólo 9 en contra.

En un excelente trabajo del señor licenciado David Rangel Medina denominado: “Los derechos del inventor asalariado”, publicado en la Revista Mexicana de la Propiedad Industrial y Artística, números 15-16, correspondientes a los meses de enero-diciembre de 1970, sostiene el autor que la fracción I del 163 adolece de defectos de forma, ya que “en realidad la idea que encierra esta parte del artículo 163 es la de conferir al inventor el derecho a ser mencionado como tal pero no en la invención, sino en la patente. . . Son dos ideas distintas, deficientemente expresadas por los redactores del artículo, quienes seguramente han querido introducir en la legislación mexicana el expreso reconocimiento del derecho moral del inventor. . .”.

Este derecho moral, nos dice Rangel Medina, fue incorporado en el Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial por la Conferencia de Revisión de Londres de 1934, al ser adicionado el artículo 4o. según el cual el inventor tiene el derecho de ser mencionado como tal en la patente.

Por lo que hace a la fracción II del 163, Rangel Medina opina con razón que tampoco fue muy feliz la redacción empleada por el legislador, ya que si nos atuviéramos al texto literal, sólo sería aplicable a los casos en que los trabajadores se dediquen a la investigación de procedimientos o al perfeccionamiento de los mismos, lo cual no fue indudablemente la intención del legislador. La sana y correcta interpretación jurídica del precepto deberá hacer extensiva su aplicación a todos los inventos que el empleado produzca en las condiciones que la doctrina, el derecho comparado y el mismo artículo 163 apuntan para que una invención se considere como de servicio.

El problema se presentará cuando las partes no se pongan de acuerdo para fijar la compensación adicional que debe cubrirse al inventor, ya que se faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que la fije tomando en cuenta la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón.

Será muy difícil precisar cuál es en realidad lo que deba pagarse al trabajador, para evitar la desproporción que se hubiere dado con motivo de los salarios percibidos por el inventor.

Este derecho a la compensación adicional, sólo se dará cuando la importancia de la invención no es proporcional al salario percibido por el inventor o cuando los beneficios que la invención pueda reportar al patrón tampoco guarden

proporción con dicho salario, nos dice Rangel Medina, por lo que es válido sostener que dicha compensación complementaria no es un derecho que el trabajador disfrute de modo invariable cuando realiza invenciones de servicio.

Por otra parte, ¿quién juzgará cuándo se dé dicha desproporción? Estimamos que será el trabajador siempre y en todos los casos el que tendrá que intentar la acción respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual tendrá que resolver, después de haber escuchado al patrón, si efectivamente se dio tal desproporción y además la forma y cuantía en que deberá compensarse al inventor.

Finalmente y por lo que hace a la fracción III del 163, se introduce la novedad de dar al patrón un derecho preferente al uso exclusivo o a la adquisición de la invención.

Dicha preferencia es criticada por Rangel Medina ya que se estima que en las invenciones libres el inventor tiene todos los derechos y no debe imponerse las restricciones de ninguna clase.

El artículo 3o. de la Ley de la Propiedad Industrial al respecto dice que la persona física que haya hecho una invención patentable tiene el derecho exclusivo de explotarla en su provecho por sí o por otros con su permiso, derecho que se adquiere mediante la obtención de la patente respectiva.



# Lección 22

## El trabajo de las mujeres y de los menores

1. El trabajo de las mujeres
2. El trabajo de los menores
3. Instructivo para regir el trabajo de los menores empacadores (cerillos)

En el año de 1962, y a iniciativa del señor presidente de la República, Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, con el laudable deseo de proteger adecuadamente a los menores y a las mujeres.

Para lograr tal objetivo se prohibieron las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y para los menores de 16 años, así como el trabajo nocturno industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las 10:00 de la noche para las mujeres, y el trabajo después de las 10:00 de la noche para los menores de la edad mencionada.

Se modificó la edad mínima necesaria para ser considerado como sujeto del Derecho del trabajo de los 12 años a que antes se refería la fracción III a los 14 años con el propósito de garantizar a los menores el estudio cuando menos de la educación primaria.

La intención del legislador fue digna de encomio; sin embargo se arguyó que dichas reformas no se ajustaban a nuestra realidad, ya que en muchas ocasiones en lugar de beneficiar a dichos sujetos, se les iba a perjudicar, porque serían desplazados de sus empleos.

Por otra parte, se expresó que los menores de 14 años que se vieran obligados a laborar por razones de índole económica, lo seguirían haciendo aun en el supuesto de que nuestra Constitución lo impidiera. En consecuencia, con la reforma se dejó sin protección a dichos menores que en lo sucesivo ya no podían acogerse a los beneficios de nuestra ley laboral a pesar de que en la práctica de hecho siguieran laborando.

## **1. El trabajo de las mujeres**

Por lo que hace a las mujeres se estableció que no podían trabajar tiempo extra pero que si llegaban a laborarlo el patrón quedaba obligado a pagarles un 200% más del salario que les correspondiera a sus horas de trabajo.

Lo anterior tuvo como consecuencia que el trabajo femenino fue desplazado por el masculino, por ser éste más barato, aunque fuera menos agradable.

A partir del 1o. de marzo de 1975 se reformó nuevamente la Ley Federal del Trabajo, precisamente a petición de algunas mujeres que protestaban porque no tenían los mismos derechos del hombre ante la ley.

El presidente Echeverría abrogó el artículo 169 que obligaba al patrón a pagar el tiempo extra en un 200% más del salario ordinario y a partir de entonces las mujeres que laboran tiempo extra solamente tienen derecho a un 100% más del salario ordinario, ya que el artículo 169 de la ley en vigor previene que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos que los hombres y en consecuencia también tienen las mismas obligaciones.

No obstante lo anterior, nuestra ley todavía protege a las mujeres en relación con trabajos insalubres o peligrosos y desde luego las madres trabajadoras tienen los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales.

Además, los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

## 2. El trabajo de los menores

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Los llamados “cerillos” de tiendas de autoservicio se rigen por una reglamentación especial, que consideramos realista y operable, ya que es preferible que dichas personas estén trabajando a que anden de vagos.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes;

II. De deciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales.

Las labores peligrosas o insalubres son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposo de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio.

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial; con indicación de la fecha, su nacimiento; clase de trabajo; horario; salario y demás condiciones generales.

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

### 3. Instructivo para regir el trabajo de los menores empacadores ("cerillos")

I. Todo menor para poder trabajar necesita de la expedición de su Permiso General de Trabajo.

Para obtener el permiso se requiere:

a) Exhibir acta de nacimiento para constatar que tiene la edad mínima para trabajar, que conforme a la Ley, debe ser de 14 años.

b) Presentar constancia escolar a fin de comprobar que ha terminado su educación primaria.

c) Presentar por escrito la autorización de quienes ejercen la Patria Potestad o la Tutela.

d) Entregar 2 fotografías de tamaño infantil.

e) Presentarse en esta Dependencia para que les sea practicado un examen médico a fin de acreditar su aptitud para el trabajo.

Reunidos los requisitos antes citados, se procede a la expedición del Permiso General de Trabajo.

II. El área de trabajo de los menores empacadores se circunscribe al espacio que ocupa la caja y el necesario para realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía de la clientela.

III. Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor empacador al interior de la tienda en horas de trabajo, evitando así, la realización de actividades diferentes a las que les corresponden.

IV. Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un coordinador del trabajo de los menores, quién debe ser empleado de la misma.

V. El Coordinador de menores se encargará de llevar el control de un archivo con los permisos y demás documentos relativos a los empacadores y servirá como enlace entre los menores y las autoridades del trabajo y de la Previsión Social.

VI. El Coordinador deberá registrarse en la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres, como responsable del trabajo de los menores empacadores ante la Dirección General de Trabajo y Previsión social.

VII. Para la aplicación de medidas disciplinarias, el Coordinador de Menores

se sujetará al criterio de la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres.

VIII. Son funciones del Coordinador de Menores, coordinar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda, así como mantener informadas a las autoridades del trabajo a través de las visitas mensuales que lleve a cabo ante las mismas, respecto de sus labores realizadas.

IX. Se prohíbe que la empresa o cualquier otra persona, sea representante de la misma o no, les cobre cuotas a los menores empacadores.

X. Los delantales y gorros, o cualquier accesorio (uniforme de los menores), deben ser proporcionados por la tienda sin costo alguno para los menores.

XI. Queda prohibido que los menores transporten mercancías voluminosas y pesadas en los brazos, ya que esto constituye un trabajo superior a sus fuerzas, lo cual puede impedir o retardar su desarrollo físico normal.

XII. Es necesario que la tienda tome las medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores en aquellos casos en que algún menor sufriera alguna lesión o accidente que afecte su salud.

XIII. La empresa deberá designar un lugar para que los menores tomen su descanso.

XIV. La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias, divididas en periodos de 3 horas, con descanso de una hora entre cada periodo.

XV. Por cada 6 días de trabajo existirá un día de descanso.

XVI. La empresa está obligada a efectuar la publicidad necesaria para que el cliente sepa que el menor empacador trabaja a base de propinas.

XVII. Se impondrá multa de \$100.00 a \$5 000.00 al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores.

Estas multas ya son totalmente obsoletas.

# Lección 23

Trabajos especiales que regula  
nuestra legislación  
laboral positiva

El título sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor se refiere a trabajos especiales que han sido regulados en forma singular.

Dichos trabajos especiales son los relativos a los trabajadores de confianza, a los trabajadores de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de autotransportes, el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, el trabajo de campo, el trabajo de agentes de comercio y otros semejantes, el trabajo de los deportistas profesionales, el trabajo de los autores y músicos, el trabajo a domicilio, el relativo a los domésticos, el de los hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, el de la industria familiar, el de los médicos residentes en periodo de adiestramiento, y finalmente el del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Posiblemente en un futuro próximo también se reglamente el trabajo de las instituciones de crédito para sustituir el reglamento bancario vigente que tanto se ha impugnado de inconstitucional.

Nuestra legislación laboral al referirse a todos los trabajos especiales anteriormente mencionados, establece normas específicas para los mismos, dejando por disposición del artículo 181 de la ley, la aplicación de las normas generales, únicamente en cuanto no las contraríen.

En cuanto al trabajo de los *buques* se exige, por ejemplo, que los trabajadores de los mismos deben de tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Los capitanes que son patrones de los trabajadores o marineros son a su vez trabajadores de los dueños de los barcos.

A pesar de que los marineros siempre están a disposición del capitán en los barcos, no todo dicho tiempo se reputa como jornada de trabajo, por razones obvias.

En el caso del trabajo de las *tripulaciones aeronáuticas*, se previene que el tiempo efectivo de vuelo no excederá de 8 horas en la jornada diurna, 7 horas para la nocturna y 7.30 horas para la mixta, salvo que se le conceda un



periodo de descanso horizontal, antes de cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado.

La denominación de “descanso horizontal”, pensamos que puede prestarse a malas interpretaciones.

Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de 30 días de calendario no acumulables.

El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas se basa en la capacidad y no en la antigüedad, lo cual resulta de lo más tranquilizador.

Cuando los trabajadores de autotransportes aleguen prolongación o retardo de la jornada, les corresponde desde luego la carga de la prueba.

En el salario que se estipule por viaje puede incluirse el que corresponda por tiempo extraordinario, manifestándose que previamente se hizo el cálculo respectivo.

Con la reglamentación de trabajo de *maniobras de Servicio Público en Zonas de Jurisdicción Federal*, se termina la vieja discusión que existía sobre si había o no relación de trabajo entre los estibadores y los usuarios, misma que se regulaba por el artículo 124 reformado, de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

El Sindicato Nacional de Estibadores y Alijadores ha sido ejemplo en nuestra legislación de cómo se pueden proteger adecuadamente y en forma técnica las labores que desempeñan los trabajadores que recibían el nombre de “mache-teros”.

En el caso de la reglamentación de los *agentes de comercio* nuestra ley incurre, a nuestro juicio, en una generalidad imperdonable al referirse textualmente a “otros semejantes”.

El artículo 285 de la Ley nos indica que: Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Como ya se dijo, la expresión “otros semejantes” resulta oscura y conflictiva. En la exposición de motivos se expresa que si se comprueba que una prestación de servicios no satisface los requisitos de servicio personal y de subordinación, la legislación de trabajo no tendrá aplicación.

El nombre que se dé a los contratos no determina su verdadera naturaleza, por lo que no basta que exista un contrato de “comisión” para que a un trabajador se le considere comisionista, sino se hace necesario que se encuentre establecido y que cuente con elementos de trabajo. La calidad de este tipo de trabajadores requiere: a) una subordinación jurídica; b) servicio personal directo, y c) que su actividad sea permanente.

Esta disposición afecta a muchos comisionistas que en realidad no desean tener el carácter de trabajadores para no desempeñar un servicio subordinado, ya que si bien es cierto que gozan de las ventajas de esta Ley, también lo es que se encuentran sujetos a las obligaciones impuestas a los trabajadores.

Últimamente los propios comisionistas están formando asociaciones en participación para que no sean considerados como trabajadores. Estimamos que

esta medida es inútil, ya que sus derechos no son renunciables.

El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base, y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

La operación queda perfeccionada hasta que la acepte el patrón o cualquiera de sus representantes o apoderados.

Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Se considera más justo este criterio que el de los últimos treinta días efectivamente trabajados a que se refiere el art. 89 de esta Ley.

Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado sin su consentimiento.

El consentimiento puede ser antes o simultáneamente al cambio, pues donde el legislador no distingue, no hay que distinguir.

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

El artículo 292 previene que son *deportistas profesionales* los jugadores de fútbol, beisbol, frontón, box, lucha y "otros semejantes".

Al igual que cuando nos referimos a los llamados agentes de ventas, consideramos sumamente desafortunado el término y "otros semejantes", en virtud de que, como ya se expresó, la ley debe ser siempre clara y precisa para evitar el que se alegue oscuridad de la misma para evadir su cumplimiento.

Las características propias del "trabajo" que desempeñan los deportistas profesionales hace que el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo sean de aplicación dudosa.

En la práctica la mayoría de los profesionales perciben prestaciones muy superiores a las "mínimas" que consagra la Ley, incluso en sus disposiciones generales, ya que por ejemplo casi ninguno de ellos percibe el salario mínimo o trabajan la jornada máxima.

Por otra parte, el trabajo que desempeñan no es igual, a pesar de que se practique el mismo deporte, y menos en condiciones de eficiencia igual, por lo que el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual, es de suyo inaplicable. Los estrellas de cada actividad deportiva, convertidos en "ídolos", doblan o triplican las prestaciones que reciben en comparación con los jugado-

res “del montón”. Los toreros tendrían cabida en este concepto.

En el caso de los beisbolistas, en lugar de haberseles beneficiado al aplicarles las disposiciones de la ley laboral, se les ha perjudicado, ya que la ANABE o sea la Asociación Nacional de Beibolistas, logró únicamente como “conquista” que sus afiliados tuvieran que pagar impuestos y seguro social que antes no pagaban.

Los beisbolistas se rigen ahora más que por la ley del trabajo, por la ley de la oferta y la demanda.

El trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente por un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporcione el trabajo.

El artículo 313 expresa que el *trabajador a domicilio* es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Además la simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de sus derechos, ya que efectivamente la pluralidad de patrones no excluye por ese sólo hecho la categoría de trabajador.

La ley distingue a los *trabajadores domésticos* de las personas que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, manifestando que son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Los jardineros y choferes particulares son considerados como trabajadores domésticos.

El artículo 334 de la ley indica que, salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, y que los alimentos y la habitación se estimarán equivalentemente al 50% del salario que se le pague en efectivo.

Se establece que las comisiones regionales fijarán salarios mínimos profesionales para los trabajadores domésticos, lo cual consideramos inoperante, ya que por lógica jurídica se tiene que sostener que los salarios mínimos profesionales tienen que ser superiores a los salarios mínimos generales ya que en caso contrario carecerían de objeto.

A los domésticos ni siquiera se les paga un salario mínimo general, menos se les va a poder pagar un salario mínimo profesional.

En la vida práctica los domésticos no tienen celebrados contratos de trabajo, y tampoco reciben la prima dominical.

El artículo 346 de la ley expresa que las propinas son parte del salario de los trabajadores.

El artículo 351 previene que son *talleres familiares* aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, descendientes y pupilos.

Consideramos que el término de “pupilos” no tiene un significado exacto.

Finalmente, en octubre de 1980, se reglamentó el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior, autónomas por ley, dividiéndose en 13 artículos, del 353-J al 353-U, y dos transitorios.

Su objeto se afirma en el artículo 353-J, es conseguir el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas ins-

tituciones.

El 353-K define al trabajador académico como a la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de referencia, conforme a los planes y programas establecidos “por las mismas”.

Pensamos que sale sobrando decir “por las mismas”, ya que frecuentemente dichos planes y programas son elaborados precisamente por el propio trabajador académico.

Por lo tanto, debe suprimirse dicho párrafo.

Se da una definición negativa del trabajador administrativo cuando en este mismo precepto se dice que es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Sería preferible que se dijera que dichos trabajadores son los que prestan cualquier otro servicio distinto al docente o de investigación.

Nos parece bien que el artículo 353-L faculte exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por Ley, la regulación de los aspectos académicos.

Resulta indispensable que los trabajadores académicos aprueben las evaluaciones académicas que lleven a cabo las universidades e instituciones, ya que en caso contrario se vulneraría el nivel académico requerido.

El 353-M se refiere a la forma de contratación de los trabajadores académicos, por jornada completa o media jornada, o a los docentes por hora clase.

Las demás reglas generales sobre duración de los contratos prevista por la legislación laboral siguen siendo aplicables.

En el 353-N se prevé la posibilidad de que se fijen diversos salarios para trabajo igual, si éste comprende a diferentes categorías académicas, lo cual es correcto.

El 353-Ñ previene que los sindicatos o directivas que se constituyan deberán de estar formados únicamente por trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y que serán: a) de personal académico; b) de personal administrativo, o c) de instituciones, si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Estimamos que es correcto este precepto lo mismo que el 353-P, que determina que para los efectos de la contratación colectiva, se seguirán las reglas generales fijadas en el artículo 388 y que el sindicato de instituciones recibirá el mismo tratamiento que el sindicato de empresa y que los sindicatos del personal académico o del personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicatos gremiales.

No podría ser de otra manera. Un Sindicato Único de Trabajadores Universitarios acabaría con la autonomía universitaria y estaría, en muchas ocasiones, inmiscuido en problemas que le serían ajenos.

Cada universidad, precisamente por ser única y distinta de las demás, debe tener, en todo caso, su propio sindicato, ya que sus problemas también son muy peculiares y sus necesidades muy específicas.

La Universidad Nacional Autónoma de México tiene características y problemas muy diferentes de los que tiene la Universidad de Coahuila.

Con toda lógica jurídica el artículo 353-O exige que los sindicatos que se formen deberán ser registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la Ley que creó a la universidad o institución de que se trate.

El 353-Q nos indica que las disposiciones de los contratos colectivos relativos a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

Se aduce, con toda precisión, que no es procedente ni la cláusula de admisión o de exclusión para el personal académico, lo cual es sumamente razonable, ya que a dichos trabajadores se les contrata por sus merecimientos científicos y no por preferencias de orden sindical.

Al personal administrativo tampoco se le puede aplicar la cláusula de exclusión, aunque sí puede estar sujeto a la cláusula de admisión, ya que se trata de trabajadores que no requieren una previa evaluación científica.

El artículo 353-R exige que el aviso para la suspensión de labores en caso de huelga, debe darse por lo menos con 10 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, equiparándose así a las universidades con los servicios públicos.

Creemos que este precepto es omiso, ya que sólo se refiere a un plazo mínimo y no a un plazo máximo, dejándose abierta la posibilidad para que un sindicato emplace a huelga, por presión, y conceda un plazo de seis a ocho meses de prehuelga con los consiguientes perjuicios e incertidumbre que ello acarrea.

Se prevé también en este precepto la posibilidad de señalar lo que se conoce con el nombre de "personal de emergencia" para evitar que la suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Al respecto pensamos que se debe de agregar una disposición que por razones obvias declare improcedentes las huelgas por solidaridad en las universidades o instituciones, ya que de no hacerse así, se puede hacer negativo el espíritu de toda esta iniciativa.

Sería absurdo que si el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Puebla emplaza a esta universidad por cualquier violación de su contrato, se emplace también, por solidaridad, a la Universidad Nacional, a la Universidad Iberoamericana, al Politécnico Nacional y al Tecnológico de Monterrey y suspendan las labores en dichos centros de cultura.

Pensamos que se debe reconocer expresamente el derecho de huelga de los trabajadores académicos y de los administrativos, pero que para su procedencia se le dé el mismo tratamiento que se da a los Trabajadores al Servicio del Estado en la fracción X del artículo 123 constitucional, apartado B, o sea que sólo sea procedente cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra.

El artículo 353-S amerita una aclaración, ya que como está redactado puede dar a pensar que está creando tribunales especiales que jurídicamente serían anticonstitucionales.

Se dice que: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes cuando deban conocer de algún asunto de las universidades, e instituciones de educación superior autónomas por ley, se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el repre-

sentante de los trabajadores o académicos o administrativos que corresponda”.

Sería más fácil que las actuales Juntas fueran las competentes para conocer los conflictos que se susciten y que las mismas se auxiliaran, en todo caso, por una representante de cada universidad o institución y otro de los trabajadores académicos o administrativos, o simplemente que se cree otro grupo o Junta Especial dentro de las juntas ya existentes, que se aboque en exclusiva a esta clase de controversias.

El 353-T nos dice que para la elección de los representantes anteriormente mencionados se expedirá una convocatoria, ordenándose la celebración de sendas convenciones para tal efecto.

Finalmente, el artículo 353-U establece que: Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este capítulo disfrutará de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

Por su parte el segundo transitorio previene que: “La convocatoria para la elección de los representantes a que se refiere el artículo 353-T, se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del presente Decreto. En la misma se fijará la fecha en que se efectuarán las convenciones respectivas que será anterior al 15 de diciembre de 1980 y se señalará que los representantes que resulten electos durarán en su cargo hasta el 31 de diciembre de 1982. A partir de esa fecha la designación de representantes se efectuará conforme a las disposiciones generales de la Ley”.

En lo particular siempre hemos pensado que en materia de huelgas en las universidades o instituciones de educación superior autónomas por Ley, incluso mejor, que darles el mismo tratamiento que a los trabajadores al servicio del Estado que ya propusimos, sería preferible establecer el arbitraje obligatorio, ya que no es justo para el estudiantado que por cualquier problema, se suspendan las clases en perjuicio irreversible de la cultura.

Las universidades siempre deben estar abiertas; los empleados de ella deben de trabajar ininterrumpidamente; son la esencia de lo mejor que el hombre ha producido.

Una universidad cerrada es una sepultura, es un auténtico cementerio.

Todos estamos de acuerdo con ello, sólo nos falta decidírnos y reglamentar este derecho de huelga en dichos centros de cultura.

Sin demagogia, sería la mejor herencia que se pudiera dejar a las generaciones futuras que tanta necesidad tendrán de prepararse para que puedan sobrevivir con decencia y dignidad.

# Lección 24

## De las coaliciones y de los sindicatos

1. Concepto
2. Distinción entre coaliciones y sindicatos
3. Libertad sindical
4. Clases de sindicatos
5. Federaciones y confederaciones

## 1. Concepto

Nuestra ley del trabajo por su parte en el artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y el artículo 355 nos indica que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

El etcétera de dicha fracción lo consideramos inaudito, ya que las leyes deben de ser claras y precisas.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional consagra a los obreros y a los empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

El artículo 356 previene que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

También la ley afirma, en el artículo 357, que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Consideramos demagógica dicha afirmación, ya que si bien es cierto que no se requiere autorización previa para la constitución de los sindicatos, sí se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento.

## 2. Distinción entre coaliciones y sindicatos

La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias:

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del trabajo; se constituye para el estudio;



defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga.

Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos.

### 3. Libertad sindical

Desde luego una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación.

El artículo 358 de la Ley textualmente establece que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica.

La garantía que otorga es indiscutible ya que faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando así lo desee, ya que su afiliación al mismo no tiene por qué ser *Per eternum*.

El artículo 395 de la misma ley laboral establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos.

Por lo tanto si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El mismo Mario de la Cueva, en su *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, página 389, llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión por separación (como él le llama, a nuestro juicio con no muy buena técnica pedagógica porque dicha denominación es redundante) es anticonstitucional, porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.

Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

### 4. Clases de sindicatos

A pesar de que los mexicanos somos en ocasiones tan folklóricos que clasificamos los sindicatos, por colores, en rojos, amarillos o blancos, la verdad es que de acuerdo con el artículo 360 de nuestra ley, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

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

IV. Nacionales de industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria, instaladas en dos o más entidades federativas; y

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

Para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere, trabajar en la empresa de que se trate.

La Suprema Corte de Justicia resolvió en el amparo 1524/75 promovido por J. Domingo Mascorro en el cual fue tercero perjudicado Aceros de Chihuahua, que a un Secretario General de un sindicato de empresa se le puede rescindir su contrato de trabajo si hay causal legal para ello aunque su contrato esté suspendido por convenio celebrado entre las partes en virtud de un permiso sindical.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Los Centros Patronales quedan incluidos en la primera fracción y la Confederación Patronal de la República Mexicana en la segunda.

El Art. 362 de la Ley indica que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

En cierto sentido puede considerarse ociosa esta disposición, ya que si para ser sujeto del derecho el trabajo se requiere que un trabajador tenga cuando menos catorce años, lógico es que se requiera como mínimo esa edad para que se pueda sindicalizar.

¿Un menor de catorce años puede formar parte de un sindicato patronal? Como la Ley no distingue, estimamos que no puede formar parte.

No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza en muchas ocasiones, por no decir que en todas, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios de los demás trabajadores. Asimismo, se posesionarían, por su preparación, de los mejores puestos sindicales.

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio acti-

vo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de prestación de la solicitud del registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

La segunda parte de este precepto tiende a evitar maniobras patronales que obstaculicen la constitución de los sindicatos.

El número de 20 es arbitrario. El maestro Roberto Arizpe Narto, de Saltillo Coahuila, estima que sería mejor que fueran 25 los trabajadores, para tener una mayor representatividad, el cual nos parece razonable.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por los Secretarios General, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Infortunadamente en casi todos los casos el registro de un sindicato se encuentra supeditado a razones de tipo político. Los sindicatos de las mismas ramas son los principales opositores de los nuevos sindicatos.

Para nosotros el registro del sindicato le otorga a éste la "capacidad de ejercicio de sus derechos", lo cual coincide con la opinión de Doctor Nêstor de Buen en el sentido de que el sindicato existe desde el momento mismo de su constitución.

El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán negarlo.

Si la autoridad ante las que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Se ha estimado que la última parte de este precepto limita en mucho el principio de autoridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo, ya que si no resuelven sobre el registro dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirlas para que dicten la resolución respectiva, y si no lo hacen dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro. Por nuestra parte creemos que nunca se dará este supuesto, ya que si las autoridades del trabajo quieren negar el registro, no se abstendrán de dictar la resolución correspondiente, sino al contrario, se apresurarán para negarlo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la Secretaría de dicha Junta deben existir las constancias de registro de los sindicatos de jurisdicción federal.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Como la Ley no distingue ante qué clase de autoridades debe entenderse que el registro de los sindicatos produce efectos ante toda clase de autoridades, aunque no sean de carácter laboral.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Si se trata de sindicatos locales, la Junta competente será la que hubiere hecho el registro respectivo. La Junta Federal resolverá sobre los casos de cancelación de sindicatos federales.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

La cancelación del registro debe hacerse por vía jurisdiccional.

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del Patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Este precepto se refiere a los requisitos que se deben cumplir para que proceda la aplicación de la cláusula de expulsión: a) debe llevarse a cabo una asamblea a la que concurren las dos terceras partes de los miembros totales del sindicato o de la sección; b) la votación tiene que ser directa y no delegada; c) el trabajador afectado será oído en defensa. En la práctica resulta imposible para un sindicato nacional como el petrolero o el de electricistas, reunir el quórum a que se refiere este artículo para que proceda la expulsión, que además debe ser decretada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Es conveniente que a dicha asamblea asista un inspector de trabajo para que dé fe de que se cumplieron los requisitos exigidos, ya que en caso contrario se puede objetar la validez de la expulsión.

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años: y
- II. Los extranjeros.

¿Pueden sindicalizarse los trabajadores extranjeros? Interpretando a contrario *sensu* este precepto, tenemos que concluir que sí se pueden sindicalizar los trabajadores extranjeros con la limitación de que no pueden formar parte de las directivas sindicales.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Por ociosa debería suprimirse la última frase que establece que “esta obligación no es dispensable”, ya que todas las demás obligaciones que establece la ley tampoco lo son.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

En realidad el sindicato se constituye en el momento de ser aprobado por la Asamblea y adquiere así lo que pudiéramos llamar “capacidad de goce”. Si no está registrado no podrá actuar ante las autoridades laborales.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Aunque un trabajador se encuentre sindicalizado tiene siempre la libertad de acudir personalmente a los Tribunales del Trabajo en defensa de sus derechos o hacerlo por conducto de otro representante legal.

La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Si en los estatutos de los sindicatos no existe disposición por la cual se autorice a cualquier persona de la mesa directiva para que represente al sindicato ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sólo el Secretario General o las personas expresamente autorizadas podrán representar al sindicato en cuestión.

Cuando se trate de un sindicato de empresa, al ser separado el trabajador de su empleo ya no podrá seguir representando a la organización sindical a la que

pertenece, por razones obvias.

Son obligaciones de los sindicatos, según el artículo 377 de la Ley:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, e

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos, y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La fracción II desconoce que algunos inmuebles de los sindicatos son aprovechados en forma apropiada en actos de comercio del todo legítimos.

Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

¿Y si dejan de tener veinte miembros? Pensamos que también desaparecen.

En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Estimamos que estos supuestos difícilmente se darán en la práctica ya que los sindicatos se cuidarán mucho del destino de sus activos.

## **5. Federaciones y confederaciones**

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 71, contendrán:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado a la Secretaría del Trabajo:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.



# Lección 25

## El contrato colectivo de trabajo

1. Cuestiones previas
2. Definición legal
3. Integración del clausulado
4. El contrato colectivo en la teoría y en la práctica
5. Sistemas de revisión salarial
6. Peculiaridades específicas de los contratos colectivos
7. El Contrato Colectivo del futuro
8. Gráfica de los elementos del Contrato Colectivo

## 1. Cuestiones previas

Durante muchos años, el nombre o la denominación de las instituciones jurídicas tuvo, en nuestro derecho positivo, una importancia de tipo casi sacramental.

Los juristas de antaño escribían libros y llenaban bibliotecas, proponiendo nombres a hechos o actos jurídicos, valiéndose siempre de circunloquios oficiosos y de un lenguaje barroco y oblicuo, nada directo o vertical.

Mario de la Cueva, en su insuperable obra: *Derecho Mexicano del Trabajo*, analiza y presenta, con gran acuciosidad, los principales criterios que se han expuesto en cuanto a la denominación del *contrato colectivo de trabajo* y de su naturaleza jurídica.

Así, nos dice que la doctrina alemana, representada por Kaskel y Nipperdey, lo denominan *Tarifvertrag*, o contrato de tarifa. Las corrientes francesas lo conocen con el nombre de *Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail*, y en América, según Unzain, se usan como equivalentes los términos de contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa.

Nosotros sucumbimos también a la tentación de bautizar a este contrato y lo denominamos en alguna ocasión *Pacto Profesional del Trabajo*.

Sin embargo, los tiempos cambian y como no es justo que nos alarguemos demasiado en este tema que resulta hermoso, pero preciosamente irrelevante, sólo diremos que lo seguiremos llamando en lo futuro contrato colectivo, para evitar más confusiones innecesarias, aunque de facto y en realidad no sea ni contrato ni tampoco colectivo.

No es contrato, porque todos los contratos, incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador.

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero. ¿Podrá alegar éste que no le gusta o que no está conforme con alguna cláusula del contrato? Evi-

dentamente que no, pues o lo acepta como está y se lo presentan, o se queda sin trabajo. Se trata "casi" de un contrato de adhesión.

Puede también acontecer que una "numerosa minoría" de trabajadores no esté conforme con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas.

Para poder "justificar" jurídicamente estas situaciones que constantemente se presentan en la práctica, se tiene que recurrir frecuentemente a ficciones legales, por ejemplo, que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes no sólo se delegó su autorización, sino aún más, su propia y personal representación.

A esto es lo que Nast, elegantemente, le llama "Teoría de la personalidad moral ficticia de la Asociación Profesional".

En cuanto a la voluntad del patrón, ¿se hace necesaria para que se otorgue el contrato colectivo de trabajo? Desde luego que no.

A pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia, se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga. ¿Podrá haber contra el patrón una presión mayor?

Pero no sólo eso, sino que el contrato colectivo también se puede obtener no sólo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aun en contra de su voluntad violentamente expresada, ya que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía.

Por ello, afirmamos que la denominación de *contrato* le queda muy grande a esta figura y la de *colectivo* le queda muy corta, porque colectivo no quiere decir número, sino interés profesional.

Es decir, el único titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores, y en consecuencia ni 199 ni 1999 trabajadores libres (no sindicalizados) ni aun coaligados, pueden celebrarlo.

Por tanto, más que un contrato colectivo es un convenio sindical.

## 2. Definición legal

El artículo 386 de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 (ya no tan nueva) a la letra dice que: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Esta definición confunde, en apariencia, el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que aquél es la especie y éste es el género.

Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.

- c) Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales, para,
- d) Establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

Por su parte, el artículo 387 de la Ley de la materia previene que:

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.”

“Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.”

Como este precepto, al referirse a trabajadores, habla en plural, basta que existan dos de ellos, afiliados a un sindicato, para que proceda la firma del contrato por la vía ordinaria.

### 3. Integración del clausulado

Tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos el clausulado de estos contratos: El primero de ellos es la envoltura que como su nombre lo indica, comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación. Éste es muy importante, aunque desde luego, no se refiere a la esencia del contrato.

El segundo grupo, denominado *normativo*, constituye el desideratum del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones, etcétera.

Al último grupo, Mario de la Cueva lo denomina elemento obligatorio y nos dice que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose según su propio criterio con lo que él llama cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación y Reglamento Interior de Trabajo.

No estamos de acuerdo en cuanto a la denominación de este elemento, ya que el vocablo “obligatorio” lo consideramos infortunado y poco pedagógico, independientemente de que conduce a confusiones, ya que podría pensarse que por exclusión, los demás elementos no serían obligatorios, siendo que en todo caso el elemento preponderantemente obligatorio tendría que ser el normativo.

Por nuestra parte lo llamaremos *compulsorio*, ya que como afirma el doctor de la Cueva, es el que tiene por objeto garantizar el cumplimiento del elemento normativo.

Tampoco nos gusta la denominación de cláusula de “exclusión por separación” que nos parece mala y redundante, así que sólo la llamaremos *cláusula de exclusión*.

Finalmente, y por lo que se refiere al Reglamento Interior de Trabajo, diremos que no siempre se da dentro del *contexto* del contrato colectivo, ya que puede suceder que haya empresas con contrato colectivo, sin Reglamento Interior de Trabajo y que haya otras en donde exista el reglamento sin el contrato

colectivo.

En relación con la cláusula de ingreso, cabe decir que es la que obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, por lo que aparentemente choca con la técnica de "selección de personal".

A pesar de que dicha cláusula no se encuentra debidamente reglamentada por nuestra legislación, ya que solamente el artículo 395 se refiere a ella al determinar que no podrá aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la firma del contrato y que no formen parte del sindicato contratante, en la práctica es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa individualmente considerada.

Así, por ejemplo, se puede convenir que si bien es cierto que el sindicato de trabajadores es el único que puede cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, también lo es que el cumplimiento de dicho derecho y obligación, puede ser limitado por el tiempo, estableciéndose, verbigracia, un plazo de 72 horas para que el sindicato cubra la vacante, con el apercibimiento que de no hacerlo en dicho término, el patrón quedará facultado para cubrirla, con la obligación por su parte de que el trabajador que proponga se sindicalice.

Igualmente se puede estipular que los sindicatos quedan obligados, en beneficio de su propia membrecía, a proponer una terna, en lugar de un solo candidato, para que se cubra la vacante respectiva. En esta forma existe la posibilidad de que se escoja al trabajador más apto y competente.

Finalmente, en el contrato colectivo y con motivo de esta cláusula, se puede fijar un periodo de prueba durante el cual el trabajador deberá acreditar que posee la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo estipulado en la intensidad y calidad convenida.

La cláusula de exclusión se encuentra consignada también en el artículo 395 de la ley laboral que a la letra dice: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión". En otras palabras, el efecto de esta cláusula consiste en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la titularidad del contrato colectivo que contiene, dicha cláusula, que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero hubiera renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de él.

De esta cláusula se ha dicho que es anticonstitucional porque ataca los derechos esenciales del hombre como son la libertad de trabajo y de asociación.

Mario de la Cueva, al referirse a la cláusula de exclusión de ingreso, declara, en relación con la constitucionalidad de las mismas que: "Nos pronunciamos en aquella ocasión (al estudiar la constitucionalidad de dichas cláusulas), por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso y de preferencia sindical, pero declaramos la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación", además porque "tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional".

Estamos de acuerdo con lo expresado por el maestro De la Cueva, ya que como él mismo lo sostiene, la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que no puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. A mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo 395 referido, pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 358 de la propia ley de la materia que textualmente establece: “. . . A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. “Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

Por otra parte, se violan igualmente los artículos 4o. y 5o. de nuestra Carta Magna ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita, y el trabajador será separado de ella, aun contra su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno. Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque incluso estima que dicho sindicato es “blanco” y no representa adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado del mismo y consecuentemente de la empresa sin responsabilidad para ella.

El profesor Jorge Garizurieta estima que la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional porque los derechos del “interés profesional” deben estar por encima de los intereses particulares y que si un trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente.

A nuestro entender y a pesar de que reconocemos validez a la brillante argumentación del maestro Garizurieta, creemos que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenezca, sino aun en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes.

Otra cosa sería si el sindicato ejercitara una acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere expulsar, pues en tal hipótesis, por resolución judicial, estimamos que no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional.

El procedimiento descrito tendría validez sólo para el caso de que la aplicación de la cláusula se derivara por la expulsión del trabajador del sindicato, pues en el caso de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del obrero, pensamos que no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador de su empleo.

Por tales motivos creemos que la cláusula de exclusión por separación es

antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres.

Los argumentos esgrimidos por el doctor de Buen Lozano en el sentido de que no es anticonstitucional esta cláusula, en virtud de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales, no nos convencen ya que sostenemos que las garantías otorgadas a la persona humana, como individuo, deben estar por encima de cualquier garantía de carácter sindical.

Los efectos de esta cláusula son triples: en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, y finalmente, la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a la segunda consecuencia, creemos que es necesario distinguir cuáles son los derechos que se pierden y cuáles los que conserva el trabajador pues si bien es indiscutible que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación también lo es que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho y que hubiere adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa donde labora, o las demás prestaciones que le concede la ley, como por ejemplo, el derecho a que le paguen su prima de antigüedad.

Los requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión por separación que normalmente son aceptados, son los siguientes: *a)* el trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción; *b)* el trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe de haber sido legalmente expulsado de él; *c)* el sindicato que aplica la cláusula debe cumplir requisitos de fondo y de forma, y *d)* debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

En cuanto al primer supuesto de que el trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la cláusula de exclusión, parece lógico que se requiera tal requisito ya que sería absurdo que un sindicato pretendiera aplicar la cláusula de exclusión a un trabajador que no sea miembro de él. Sin embargo, si analizamos el artículo 396 de nuestra Ley del Trabajo, posiblemente cambie en apariencia la situación y ya no parezca tan evidente el supuesto que comentamos, debido a que dicho precepto establece que: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184". Esta limitación se refiere a los trabajadores de confianza.

En relación con los demás requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión por separación, diremos que, de acuerdo con el maestro De la Cueva, la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato, deberá constar por escrito y ser auténtica y que los casos de expulsión deben estar justificados puesto que no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación, pierda el obrero su empleo.

Como requisito de fondo se exige que las causas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que por lo tanto éstas sean justificadas. Es decir, la falta en que incurra el trabajador debe ser lo suficientemente grave para

que pueda ser acreedor a la sanción de la expulsión del sindicato, pero además, la falta en cuestión debe estar prevista en los estatutos del propio sindicato.

El artículo 371 de la Ley previene que en los casos de expulsión, se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

e) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

f) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

En la práctica es muy difícil que se puedan dar los requisitos mencionados, ya que en un sindicato como el de Petróleos, Ferrocarriles, etc., es de hecho imposible que a una asamblea concurren las dos terceras partes de los miembros del mismo, pues como se ha dicho, la votación en cuestión tiene que ser directa y no delegada.

La solución podría encontrarse si se aceptara en definitiva que la votación de las dos terceras partes fuera de los miembros del sindicato que constituyan la "sección" correspondiente.

Para que el patrón quede sin responsabilidad y de conformidad con la ejecutoria pronunciada en el amparo directo 1535, de 1940, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore que el oficio que envía el sindicato solicitando la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato. "Al patrono sólo compete, en el caso de la aplicación de la cláusula de expulsión, cerciorarse; a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) de que en el contrato respectivo exista consignada dicha cláusula, y c) de que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato. Una vez que esto se acredite, el patrono sin ninguna responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores". La violación a esta cláusula puede provocar serios conflictos aunque pensamos que no implica el procedimiento huelguístico ya que por no formar parte del elemento normativo del contrato colectivo, no presupone su cumplimiento o violación, el desequilibrio económico de la empresa y por lo tanto no se da el requisito de fondo previsto por la



constitución que se hace necesario cumplir para que la huelga pueda ser declarada existente. Ahora bien, la aplicación de la cláusula de exclusión puede dar lugar a interesantes casos prácticos que no resulta ocioso conocer:

1. El patrón no se cercioró de la autenticidad del documento por el que se le pide la separación del trabajador y despide a éste de la empresa. En la especie, procede en su caso el pago de salarios caídos para el patrón, si el obrero acredita que la cláusula le fue mal aplicada, en virtud de que el patrón no se liberó de responsabilidad por no haber cumplido con el requisito de cerciorarse de que el oficio en donde se le comunicaba de la aplicación de la cláusula era o no auténtico.

2. El sindicato aplicó mal la cláusula de exclusión, digamos porque no hubo votación directa, pero el patrón cumplió con sus obligaciones de cerciorarse de que el trabajador era miembro del sindicato y de la autenticidad del oficio que se le envió por el cual se le notificaba la sanción. En este caso si el trabajador obtiene resolución favorable en el juicio promovido para obtener el cumplimiento de su contrato y en consecuencia su reinstalación, el patrón queda eximido de la obligación de pagar salarios caídos, los cuales deberá de cubrir el sindicato. . . en teoría.

Por otra parte, si el trabajador excluido obtiene su reinstalación, ¿qué sucede con el trabajador que de buena fe ocupó su vacante y que ya tiene, incluso, más de dos años trabajando? ¿Se puede obligar al patrón a crear un nuevo puesto? Desde luego, la solución a dichas preguntas tiene que ser en el sentido de que el trabajador sustituto debe ser separado del puesto que ocupa, así sea el mejor trabajador, en virtud de que a la empresa no se le puede obligar a crear un nuevo puesto, pero ¿incurre en responsabilidad el empresario en relación con el trabajador sustituto? ¿Se trata en tal caso de un verdadero despedido injustificado?

De conformidad con lo que hemos expresado, pensamos que si el patrón se cercioró que el trabajador excluido era miembro del sindicato que lo sancionó y se percató de la autenticidad del oficio por el que se le solicitó la separación, no incurre en ninguna responsabilidad y en caso de que la cláusula de exclusión hubiese sido mal aplicada por el sindicato, corresponde a este el pago de los daños y perjuicios que se le causen al trabajador sustituto. Por lo tanto, se puede dar el caso de que se separe a un buen trabajador, con más de dos años al servicio de la empresa (tiempo en que se tramita la demanda del trabajador expulsado), que sea incluso miembro del Comité ejecutivo del sindicato y que no se le pague, por parte de la empresa, ninguna indemnización, aunque en la práctica, el patrón es el que siempre resulta pagando, pues los sindicatos poseen muchas medidas de "persuasión" para lograr que les "presten o faciliten" el dinero que tienen que cubrir por tal concepto, aunque el trabajador afectado tendría que acudir a demandar daños y perjuicios en un procedimiento civil, caro y engañoso, lo cual generalmente nunca sucede.

Si por el contrario el patrón no cumplió con sus obligaciones de cerciorarse de que el trabajador era miembro del sindicato o de la autenticidad del documento por el que se le pidió la sanción, a él le corresponde pagar los daños y perjui-

cios que se le ocasionen al trabajador interino.

No obstante lo anterior, algunos sindicatos sostienen que para que el patrón pueda liberarse de responsabilidad con el trabajador sustituto, es necesario que previamente le anuncie a éste, que ocupa la vacante en forma provisional.

Contra este criterio se ha dicho que tal solución es injusta en virtud de que muy bien puede suceder que el patrón cumpla con los requisitos que se le exigen para que se considere libre de responsabilidad y que el sindicato aplique la cláusula de exclusión correctamente de acuerdo con sus estatutos y con apego a la legislación vigente y que posteriormente, por una eventualidad procesal imputable al sindicato, se condene a reintegrar al trabajador en su puesto. En este caso sería inequitativo que se condenara al patrón, al pago de salarios caídos, a pesar de su diligencia en cumplir con sus obligaciones legales.

Sin embargo, y como es bien sabido, una cosa es la teoría y otra cosa muy distinta es la práctica.

#### 4. El contrato colectivo en la teoría y en la práctica

Con objeto de cambiar un poco la clásica perspectiva de enfoque de estos contratos, analizaremos en seguida esta institución, contrastando lo que sucede en la práctica con lo que dice la teoría y opina la doctrina.

##### *Teoría*

1. El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, dependiendo de si el sindicato tiene o no, la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

2. El artículo 396 previene que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del Sindicato que lo han celebrado, con la limitación de los empleados de confianza.

3. El artículo 399 nos dice que la revisión del contrato deberá de solicitarse por lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años.

##### *Práctica*

1. Los sindicatos jamás demandan la firma por la vía ordinaria. Siempre emplazan a huelga por presión, aunque no tengan mayoría, ya que en caso de recuento éste tarda mucho tiempo en celebrarse.

2. La cláusula de exclusión, que sí es una estipulación del contrato colectivo, no se puede aplicar a los trabajadores que laboren en la empresa y que no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado.

3. Como este precepto habla sólo de un término máximo, los sindicatos están en posibilidad de solicitar la revisión al día siguiente del que lo hubieren revisado, ya que quien tiene lo más, tiene lo menos y 730 días son más que sesenta.

4. El artículo 400 nos indica que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.

5. El artículo 399 establece que la revisión integral de los contratos colectivos (salario y clausulado), será cada dos años y el 399 Bis, que la revisión salarial procede cada año.

6. La revisión de los contratos se debe de llevar en un ambiente que le sea favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

7. Las autoridades de trabajo deben resolver, en última instancia, el problema de las peticiones formuladas.

4. Aunque no se solicite la revisión en tiempo, los contratos de hecho nunca se prorrogan, ya que los sindicatos de todas maneras emplazarían a huelga por presión, pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años. El sindicato intentaría otro emplazamiento por supuestas violaciones al contrato.

5. Los sindicatos cuando sólo pueden solicitar la revisión salarial anual, sin la del clausulado, demandan siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral.

De lo anterior se da el caso de que las empresas prefieren las revisiones integrales a las sólo salariales, ya que éstas son más difíciles y complicadas por las supuestas o reales violaciones que se alegan.

6. Los contratos se revisan en un ambiente hostil que les es adverso, ante las autoridades de trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos petitorios sindicales están generalmente mucho muy inflados, ya que los líderes sindicales aducen que “el que poco pide, poco merece”.

7. Las autoridades de trabajo se encuentran maniatadas para impedir cualquier movimiento de huelga, por absurdo o improcedente que sea, ya que carecen de facultades para imponer su criterio, ante la intransigencia de cualquiera de las partes en conflicto. Se han dado infinidad de casos en que el sindicato solicita, por ejemplo, un 20% de aumento en los salarios y la empresa ofrece el 18% y la huelga estalla por un solo punto, en virtud de que la autoridad laboral no puede imponer el 19.5%, con graves perjuicios para todo el mundo.

8. Para que el patrón quede liberado de responsabilidad por aplicación de la cláusula de exclusión, se requiere solamente que: *a)* exista la cláusula en el Contrato Colectivo; *b)* que el trabajador expulsado sea miembro del sindicato que lo expulsa, y *c)* que haya recibido el oficio de la mesa directiva en donde se le informe de la aplicación de la cláusula y se le solicite la separación del trabajador.

9. La cláusula de exclusión está regulada por nuestra legislación laboral en el artículo 395 y se da en dos casos: cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando es expulsado de él.

8. La empresa nunca se libera de responsabilidad, ya que aunque se le absuelva de los salarios caídos, si se condena al sindicato, el patrón siempre será el que a la larga pague dichos salarios, ya que los sindicatos son insolventes y poseen muchos medios de "persuasión" para que el patrón les facilite, o les "preste salarios a los que fueron condenados".

9. La cláusula de exclusión es anticonstitucional, ya que si un trabajador renuncia al sindicato, quizá por que no lo representa adecuadamente, también es separado de la empresa, sin derecho a indemnización.

Se viola el principio de libertad de asociación profesional y además se le impide al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siendo lícito. Es decir, se violan en perjuicio del trabajador sus garantías individuales.

## 5. Peculiaridades específicas de los contratos colectivos

*a)* Por disposición de los artículos 389 y 892 de la Ley Federal del Trabajo, las detenciones de los contratos colectivos tienen que tramitarse por medio de un procedimiento especial sumarisimo y no por la vía de huelga.

*b)* El contrato colectivo debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y por triplicado, para que se deposite un ejemplar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se quede un ejemplar en poder de cada parte.

*c)* No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios o tabulador.

*d)* El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa.

*e)* Todo contrato colectivo contempla una doble relación jurídica: la individual, que se da entre patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados, y la colectiva, que es la que se da entre empresa y sindicato.

Ahora bien, en cuanto a la terminación de dichas relaciones cabría preguntarse:

1. ¿Pueden terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los pactos profesionales de trabajo?
2. ¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin las relaciones colectivas?
3. ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?

La primera cuestión debe contestarse en forma afirmativa, pues existen muchos casos, como el de mutuo consentimiento o cierre total de la empresa, en los que pueden terminarse al mismo tiempo tanto las relaciones individuales como las colectivas.

Igual tratamiento debemos dar a la segunda pregunta, ya que también puede darse el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si es el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales; es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, con independencia de la existencia del sindicato que las haya concertado.

Por lo que respecta a la tercera interrogante, las opiniones se dividen. Mario de la Cueva estima que no es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, ya que considera que al faltar el elemento normativo del contrato y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.

Otros autores, como Trueba Urbina, opinan lo contrario: que sí es factible que continúen las relaciones colectivas aun sin las individuales, basándose en el hecho de que todo convenio colectivo se compone de los tres elementos que hemos mencionado: la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio, y que si la finalidad de este último elemento es la de garantizar el cumplimiento del elemento normativo, mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como la de ingreso, al originarse las vacantes, por la terminación de las relaciones individuales, opera la cláusula en cuestión para que se exija al patrón que cubra con nuevos elementos del propio sindicato, las vacantes que se hubieren originado. En consecuencia, la simple terminación de las relaciones individuales no acarrea necesariamente la terminación de las relaciones colectivas.

No estamos de acuerdo con ninguno de los dos criterios expresados. Técnicamente, en estricto derecho, podría sustentarse la opinión del maestro De la Cueva, en el sentido de que no es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, ya que, atento a lo expresado, un pacto profesional sin elemento normativo, sería un instrumento hueco, vacío y sin contenido.

Sin embargo, tampoco podría sostenerse, válidamente, que al terminar las relaciones individuales, terminen también las colectivas, ya que ello equivaldría a pretender que un patrón, por el simplista procedimiento de indemnizar individualmente a todos sus trabajadores, se liberara del contrato colectivo que tuviera celebrado.

En cuanto a la observación hecha por los que sostienen que sí es factible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, pensamos que no es posible que se ponga en vigor el llamado elemento obligatorio (compulsorio) por conducto de la cláusula de ingreso, ya que dicho elemento carece de auto-

nomía, y como dice De la Cueva, al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.

Por nuestra parte, estimamos que las relaciones colectivas sí pueden subsistir sin las relaciones individuales, pero no por las razones apuntadas por los que sostienen esta postura, sino por la naturaleza misma del Derecho del trabajo. Creemos que, aun en el caso de que pudiera parecer que se choca contra la técnica jurídica, de hecho y de derecho, debe considerarse que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden tutelar de que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente, y en un momento dado, rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores.

Es decir, la seguridad jurídica que implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora, está por encima de toda estimación o especulación de carácter técnico-jurídico, y en consecuencia, un sindicato podrá exigir, válidamente, que el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar otros trabajadores con el propósito de reanudar las labores en el centro de trabajo.

## 6. El contrato colectivo del futuro

Las discusiones en torno de los contratos colectivos han variado en cuanto a su forma, de manera asombrosa en nuestro país.

En los años veinte no pocos líderes sindicales, al llegar a la mesa de la discusión, sacaban su pistola, como argumento de persuasión.

En los cincuenta los empresarios argüían razones de “muchos pesos” y cualquier problema, por difícil que fuera, se arreglaba de inmediato.

Después vino la etapa del “regateo”. Los sindicatos en sus pliegos petitorios solicitaban siempre un 100% de aumento en los salarios. Los patrones ofrecían entre el 4 y el 5% y después de mucho discutir, se llegaba a un promedio de un 15% de aumento salarial.

En la actualidad se ha superado ya la etapa del “forcejeo” salarial y se toma como base de la discusión el incremento otorgado a los salarios mínimos. Asimismo, podemos afirmar que estamos llegando a la época de las discusiones “electrónicas”.

Todos los trabajadores que integran los comités de discusión van proveídos, aparte de un ejemplar de la *Ley Federal del Trabajo* de Trueba Urbina, de una calculadora de bolsillo, con la que hacen estragos en el frente patronal.

Antes, se manifestaba que para discutir un contrato colectivo había que estudiar primeramente “arte dramático”. Las empresas protestaban y juraban que estaban al borde de la quiebra, y los trabajadores afirmaban que no tenían ni para comer.

Ahora, los promedios de producción, las cargas de trabajo, los incrementos otorgados en otras empresas, los índices de inflación, nuestra moneda a futuro, son temas que se manejan en todas las discusiones.

Hay sindicatos, como el de cinematografistas, que han llegado a un grado de perfeccionamiento tal en la discusión de su contrato, que negocian por "paquete" la discusión. Se calcula cuánto "cuesta" o "vale" el contrato actual. Por ejemplo, si tiene un costo de 10 millones de pesos al año, solicitan 13 millones en total para el nuevo contrato, sin necesidad de discutir lo clásico, como: un día más de vacaciones o un día más de aguinaldo.

El sindicato se reserva su derecho, para aplicar el aumento obtenido, en los renglones que estime conveniente.

Por lo demás, hay que reconocerlo, la táctica sindical en cuestión ha dado, en la práctica, un magnífico resultado, digno de ser imitado.

No es remoto el tiempo en que las discusiones de los contratos se hagan basándose en sistemas de computación.

Se alimenta a una computadora con datos proporcionados por la comisión mixta de discusión y así se obtendrá el promedio salarial razonable.

Como contraste a todo lo anterior vale la pena apuntar que en muchas ocasiones, los sindicatos de línea "dura" no obtienen mejores resultados que los sindicatos reputados como "blandos".

Tenemos en nuestro país dos empresas de gran importancia que se encuentran localizadas en una misma área de trabajo. Una de ellas está manejada por un sindicato radical; este sindicato exige mucho y también obtiene mucho, a veces después de varios días o semanas de huelga.

La empresa vecina, de igual o mayor importancia, tiene un sindicato considerado como de línea "blanda". Pues bien este sindicato, sin mayores estridencias, obtiene siempre para sus trabajadores cuando menos las mismas prestaciones que consigue el sindicato radical y además nunca tiene huelga alguna.

¿A qué se debe tal fenómeno social? A que sin duda alguna, en materia laboral, más se consigue por convencimiento que por vencimiento.

Todo lo anterior nos lleva a las siguientes conclusiones:

1o. El contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo.

2o. El contrato colectivo tiene que consignar prestaciones superiores a las que se refiere la Ley, ya que en caso contrario, carecería de razón de existir.

3o. Consideramos que la mejor inversión que puede hacer un patrón es en el renglón de los salarios de sus trabajadores, sin que tales salarios se disparen.

4o. Por conveniencia, no por generosidad, ya que nadie da nada por nada, hay que tener contentos a los trabajadores que siempre son, en última instancia, el principio y el fin del Derecho de Trabajo.

5o. Tan mal patrón es el que da más de lo que tiene, porque conduce a la empresa a la quiebra, como el que da menos de lo que puede, porque la conduce al descontento.

6o. Las discusiones de los contratos colectivos "ad cadáver" deben de sustituirse por discusiones técnicas con la ayuda de todos los elementos modernos de que se pueda disponer.

Ante la posibilidad de que en un futuro próximo, como nos dice don Teodo-

sio Palomino, del Perú, se presente la alternativa de la automatización o de la contratación de más mano de obra, quizá sea preferible quedarnos con la mayor mano de obra.

Ante una empresa de robots, computarizada, galaxiana, sin sindicatos ni problemas laborales, nos quedamos con una empresa en donde haya realmente una comunidad de hombres libres e inteligentes.

El derecho se hizo para el hombre y no el hombre para el derecho; debemos rescatar para el futuro laboral tres principios que permitan la estabilidad y el progreso de las empresas: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades, y la coordinación técnica de esfuerzos, ya que nos darán la pauta para lograr un progreso real con justicia y libertad. Progreso económico, sin justicia social es desarrollismo, pero justicia social, sin progreso económico, es demagogia.

Sin embargo, tenemos que ser realistas y no hay que dejarse llevar por la euforia laboral.

Mr. Pengloss, personaje de Voltaire, poseía unos espejuelos que cuando se los ponía, todo lo veía color de rosa y así se convencía de que todo era perfecto y hermoso.

No podemos ni debemos imitarlo. El inevitable y patético Mr. Pengloss no era hombre de sus tiempos. Nosotros debemos buscar la realidad de cada empresa para lograr una mayor productividad.

Los contratos colectivos de trabajo deben garantizar a los trabajadores, mejores condiciones de trabajo; a los patrones, tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor, una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad.

## 7. Gráfica de los elementos del contrato colectivo

Pacto profesional de trabajo	{	Envoltura	{	Nacimiento, arts. 387 y 450 f. II Duración, art. 397 Revisión, art. 399 y 399-bis Terminación, art. 401	
		Elemento normativo		Art. 391	Monto de salarios Jornada de Trabajo Descansos y vacaciones Estipulaciones voluntarias
		Elemento compulsorio		Art. 395	Cláusula de ingreso Cláusula de exclusión Reglamento Interior de Trabajo, arts. 422 y 423, cuando coincida su existencia con la del contrato colectivo



# Lección 26

## El reglamento interior de trabajo

1. Concepto, contenido, formación y efectos
2. Doctrina

## 1. Concepto, contenido, formación y efectos

De conformidad con el artículo 422 de la Ley de la materia, *reglamento interior de trabajo* es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

El reglamento debería de ser obligatorio para las partes.

La palabra “directamente” está mal empleada. Debe decir “unilateralmente”.

A pesar de que existe la práctica viciosa de imponer multas a las empresas que no tengan celebrados reglamentos interiores de trabajo. La Ley no obliga a celebrar dichos reglamentos. Por otra parte, en la práctica, los sindicatos no son muy afectos a celebrarlos, ya que los consideran como las fuentes de las sanciones que pueden aplicarse a los trabajadores. Sin embargo, se puede exigir el otorgamiento de un reglamento mediante un conflicto de naturaleza económica, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque de hecho, consideramos muy difícil que prospere dicha exigencia, por lo dispuesto en el artículo 448 de esta misma Ley.

Una vez que se otorga el reglamento su observancia es obligatoria para los que lo celebran.

Si existe un sindicato de trabajadores el reglamento debe celebrarse con dicho sindicato. Si no existe sindicato, con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa. Pero, ¿qué sucede si en una empresa en donde no existe sindicato un pequeño número de trabajadores desea dicho reglamento? Estimamos que dichos trabajadores deben convocar a una asamblea para plantear el problema. Si no se da el quórum necesario, deberá citarse a otra asamblea, y si a dicha asamblea no concurren los trabajadores necesarios para dicho

quórum, los trabajadores que deseen el reglamento pueden celebrarlo.

¿Qué sucede si la mayoría de los trabajadores de la empresa concurren a la asamblea y se oponen al otorgamiento de dicho reglamento? Pensamos que en tal supuesto los trabajadores minoritarios no pueden celebrarlo, ya que carecerían de la representación general.

¿El reglamento se extiende a todas las personas que laboran en la empresa?

Si dicho reglamento se encuentra depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su observancia es obligatoria para todos aquellos que tienen conocimiento del mismo, en cuanto les sea aplicable. La falta de reglamento interior de trabajo en una empresa impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias, a menos de que estén pactadas en los contratos.

Por lo que hace al segundo párrafo de este precepto estimamos que lo que quiso decir el legislador, sin lograrlo, fue que no será considerado como reglamento el cuerpo de normas técnicas o administrativas que formulen unilateralmente las empresas, ya que resulta evidente que sí pueden ser materia de dichos reglamentos las normas de orden técnico y administrativo que se pacten directamente de común acuerdo con los trabajadores, siempre y cuando no impliquen renuncia de derechos, o vaya contra la moral, el derecho o las buenas costumbres.

El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

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

III. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

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

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

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

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

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

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

Cualquier suspensión mayor de ocho días se reputa como despido injusti-

ficado.

El reglamento interior de trabajo tiene la virtud de convertir los retardos en faltas, si así se estipula.

Se requiere estudiar con muy bien criterio la aplicación de sanciones ya que al castigar a un subordinado a veces se perjudica al jefe, como en el caso de suspensiones, cuando hay mucho trabajo.

Es indispensable determinar lo que se entiende por "área de trabajo", ya que con ello se evitarían muchos problemas.

El artículo 424 establece que, en la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

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

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

La fracción II carece de razón de ser, ya que es factible que una vez que las partes se pongan de acuerdo lo depositen ante la Junta antes de los ocho días a que se refiere dicha fracción. ¿Qué sucede si se deposita después de dicho término? Si las partes están de acuerdo el reglamento surtirá sus efectos y la Junta deberá registrarlo.

La fracción III es desafortunada por casuística, además de ociosa.

Según el artículo 425, el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito y deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

En las pequeñas empresas nunca se cumple con la obligación de "imprimir" el reglamento.

Estimamos que dicha obligación carece de sanción, ya que basta con que el reglamento se elabore con apego a la Ley para que surta sus efectos aunque no se imprima.

## 2. Doctrina

La Ley Federal del Trabajo de nuestro país coloca el reglamento interior de trabajo dentro de título séptimo, que versa sobre las relaciones colectivas de trabajo. Por ello, y al decir del maestro De la Cueva, el reglamento deviene en productor de derecho objetivo.

En el Código de Colombia se le coloca dentro del derecho individual del trabajo. En Costa Rica dentro de los contratos de trabajo. En República Dominicana

na dentro de la regulación privada de las condiciones de contrato de trabajo. En Albania dentro del capítulo "Disciplina del trabajo" y en Yugoslavia dentro del Título "Reglamento de empleo".

Como se ve, se coloca esta institución en diversos capítulos, dependiendo de la naturaleza que del mismo se considere en cada país.

**Denominación.** La doctrina francesa lo denomina "reglement d'atelier". En Italia se le denomina reglamento o "regolamiento di fabbrica". En España, reglamentos de régimen interior de empresa. En la legislación de hispanoamérica se le conoce con el nombre de "reglamentos interiores de trabajo". Alfredo Ruprecht, el principal tratadista de este instrumento, lo denomina "Reglamento de Empresa".

**Importancia.** 1. Reemplazan la acción arbitral por procedimientos regulares. 2. Permiten la aplicación de sanciones, ya que sin ellos, sólo se podría o simplemente amonestar o rescindir la relación de trabajo si la falta en que incurrió el trabajador así lo justifica. 3. Es un excelente medio de comunicación, sobre todo para los obreros de nuevo ingreso que sin ellos requerirían un esfuerzo especial de adaptación.

**Validez.** Mucho se ha discutido si el patrón tiene derecho a dictar unilateralmente el reglamento de empresa, o si tiene que elaborarlo en unión de sus trabajadores.

Se ha sostenido que la relación de subordinación del trabajador al patrón le confiere a éste la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido en todo lo relativo al trabajo contratado y que en consecuencia patrón o empresario pueden fijar de acuerdo con su arbitrio las reglas de ejecución que estimen mejor para sus empresas.

Por tal hipótesis se pronuncian en Argentina Deveali, Krotoschin y la mayoría de los tratadistas. En nuestro país, por disposición expresa de la Ley no cabe tal discusión, ya que el reglamento debe ser elaborado por patronos y trabajadores.

**Naturaleza.** Se ha dicho que el reglamento interior de trabajo deja de ser tal y se convierte en convenio colectivo si se pacta de común acuerdo entre patronos y trabajadores.

Por nuestra parte diferimos de dicha opinión ya que entre el contrato colectivo y el Reglamento Interior existen muchas diferencias. Además de que el primero puede existir sin el segundo y éste sin aquél. El contrato colectivo tiene en cuanto a su contenido cláusulas que en mucho difieren de las del reglamento que se limita a lograr una mejor ejecución de las labores en cada empresa. El contrato colectivo requiere siempre de un sindicato de trabajadores. El reglamento puede ser suscrito por trabajadores libres.

**Sistemas.** El reglamento interior de trabajo es normalmente obligatorio en casi todas las legislaciones del mundo, como en Francia, la URSS, Guatemala, Japón y Noruega. En el nuevo Código de trabajo de la República Árabe Unida, en su artículo 68 se impone la obligación de reglamento a las empresas que tengan más de 15 trabajadores. En Yugoslavia es voluntario (art. 345).

**Cláusulas.** Las cláusulas de los reglamentos pueden ser obligatorias e inderogables como jornada de trabajo y pago de salario; obligatorias pero deroga-

bles, como sanciones disciplinarias y facultativas que pueden ser cambiantes de acuerdo con las necesidades de las empresas.

Cabanellas las clasifica como “reglamentarias y contractuales”; las primeras se refieren al orden y disciplina, higiene y seguridad; las segundas al pago de salarios, duración del contrato, etcétera.

En suma, pensamos que una empresa que tenga un adecuado reglamento podrá programar, con mayor eficacia, sus políticas de administración y estará en posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias. Para los patrones el reglamento constituye un principio de seguridad. Para los obreros, una garantía de respeto a sus derechos, aunque en la práctica no sean muy afecto a él.

# Lección 27

## El contrato-ley

1. Concepto y diferencias con el contrato colectivo de trabajo
2. El sistema de convención
3. Contenido del contrato-ley
4. Revisión del contrato-ley

## 1. Concepto y diferencias con el contrato colectivo de trabajo

Para nosotros, la denominación correcta de esta institución jurídica sería la de “pacto industrial de trabajo”, ya que dicha institución regula las condiciones de trabajo de una rama de una industria determinada y específica.

Por definición legal contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

El llamado contrato-ley ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que incluso se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por se ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

Los contratos-ley que actualmente existen son los siguientes: 1. De la industria textil del ramo de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas. 2. De la industria textil del algodón y sus mixturas. 3. De la industria de la lana en la República Mexicana. 4. De la industria textil del ramo de géneros de punto. 5. De la industria textil del ramo de fibras duras. 6. De la industria azucarera, alcohólica y similares de la República Mexicana. 7. De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados. 8. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana. 9. De la industria del radio y la televisión.

El contrato-ley de la industria huletera para que pueda ser operable requiere que se actualice para que en un primer capítulo se establezcan las condiciones de trabajo de la industria huletera y en un segundo las aplicables a las demás



ramas de la industria. Como está, es totalmente inaplicable, y los contratos, por principio, deben de cumplirse.

Generalmente los patrones no desean los contrato-ley, por considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

El contrato-ley solo puede ser celebrado por uno o por varios sindicatos de trabajadores. Asimismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón. Su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: a) todo el país b) varios estados; c) un estado; d) en una zona económica que abarque varios estados, o e) en una zona de económica que forme parte de un estado.

Al contrato-ley también se le conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio.

Sus principales diferencias con el contrato colectivo son: 1. el contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa. 2. El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 3. El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones; el colectivo puede ser firmado por uno solo. 4. el contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; el colectivo 60 días antes de su vencimiento. 5. El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

Existen proyectos de contrato-ley en las industrias de aguas envasadas, del cemento y de la petroquímica.

En realidad, nadie los desea, ya que en sus revisiones los que representan a las dos terceras partes, "mayoritean" a los demás, que sólo sirven de comparsas.

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, según el artículo 405 de la Ley.

Nosotros pensamos que eso sólo ocurre en teoría, pues en la práctica no existe ningún contrato-ley local.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La representación de las dos terceras partes tiene que referirse, necesariamente, a trabajadores sindicalizados.

La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Como excepción, la solicitud de contrato-ley puede presentarse ante el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Todavía no se ha llegado a dar este supuesto.

## 2. El sistema de convención

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Ya no existen gobernadores de territorios.

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

En materia federal las convenciones siempre se llevan a cabo en el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En materia local no se ha presentado ningún caso.

El artículo 411 nos dice que: La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio, o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

En la práctica el que preside la convención en materia federal es el jefe del Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## 3. Contenido del contrato-ley

El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Obsérvese que la duración del contrato-ley no podrá exceder de dos años.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación correspondería al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Las cláusulas a que se refiere el artículo 395 son las de exclusión y admisión. De hecho todos los contratos-ley contienen dichas cláusulas.

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Se ha criticado la intervención del Presidente de la República, estimándose que en todo caso correspondería al Ministro del Trabajo el hacer la declaración a que se refiere este precepto.

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

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

Muchos juristas denominan al contrato-ley contrato colectivo obligatorio, en razón de la declaración de obligatoriedad a que se refiere este precepto. Dicha denominación, aunque menos mala que la de contrato-ley, tampoco es muy afortunada, ya que a *contrario sensu* podría interpretarse que los demás contratos colectivos no serían obligatorios para diferenciarlos de éstos que si lo son. En Argentina se les llama contratos “actividad”

Quintana Roo y Baja California Sur ya dejaron de ser territorios por lo que estimamos que en todo lo relativo a este capítulo debe suprimirse la referencia “Gobernador de Territorio”.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

El contrato colectivo ordinario produce efectos como tal a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, o bien a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación si se solicitó su remisión a la de Conciliación y Arbitraje para su registro. Se ha sostenido que un contrato colectivo que únicamente se deposita ante una Junta de Conciliación produce efectos entre las partes que lo celebraron, pero no en relación a terceras personas; de tal suerte que otro sindicato puede, en momento dado, solicitar la firma de otro contrato colectivo a la empresa que lo tiene celebrado y no registrado. (Véase comentario art. 390.)

El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

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

En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Los sindicatos mayoritarios son en todos los casos los administradores de los contratos que tienen celebrados y la pérdida de dicha mayoría produce la de la administración, y podríamos agregar la de la titularidad.

#### 4. Revisión del contrato-ley

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas por la Ley;

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

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a

una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

La revisión debe solicitarse cuando menos noventa días antes del vencimiento del contrato. Como ya no hay territorios debe modificarse la Ley.

De acuerdo con el artículo 419 bis, los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Este artículo adolece del defecto que sólo señala un plazo mínimo y se olvida de un plazo máximo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Sin embargo y como la Ley establece la obligación de solicitar la revisión "noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos", dicha solicitud puede hacerse en cualquier tiempo, ya que no se establece un plazo máximo.

El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría indicada.

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

El simple ejercicio del derecho de huelga impide la terminación del contrato-ley. Pensamos que la fracción II de este precepto es demasiado amplia y que habría sido pertinente que el legislador distinguiera y precisara los casos de procedencia del ejercicio del derecho de huelga, el tiempo para ejercitarse, el resultado de la calificación de la misma, etc., ya que aparentemente se da el mismo trato si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente.

El maestro Max Camiro nos dice que el único contrato-ley que se terminó por no haberse revisado fue el de la industria textil de la rama de colchas, borras y estopas, en agosto de 1944.

# Lección 28

## Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo

1. **Modificación colectiva de las condiciones de trabajo**
2. **Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo**
3. **Terminación colectiva de las relaciones de trabajo**

## **1. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo**

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

De acuerdo con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de los trabajadores o patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, solamente cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Desde luego, el juicio que implica dicha modificación se debe tramitar de acuerdo con las disposiciones específicas de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Lo anterior resulta, sin embargo, teórico, ya que por disposición expresa de los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, cualquier emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de orden económico y por lo tanto cuando el patrón inicia un juicio de esta naturaleza, el sindicato simplemente procede a emplazar a huelga, y el patrón se queda sin conflicto y con huelga.

## **2. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo**

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

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

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

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

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Para suspender las labores en una empresa debe plantearse el conflicto de orden económico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, lo cual es siempre inoperante.

La jurisprudencia 173 establece que los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa autorización de la Junta.

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

Consideramos correcto el criterio de que se tome como base el escalafón para que sean suspendidos en primer término los trabajadores de menor antigüedad.

En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe:

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

La fracción I de este precepto faculta al patrón a suspender los trabajos con la única obligación de que se dé aviso a la Junta de dicha suspensión, la que, posteriormente, y previo el procedimiento respectivo la aprobará o desaprobará. En tal supuesto la Junta tendrá que resolver sobre un hecho consumado.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consi-



deración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

El tiempo probable de suspensión no se encuentra limitado por la ley.

El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 comprenden, a diferencia de las relativas al artículo 48, el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 48 comprenden únicamente el pago de tres meses de salarios y salarios caídos.

### 3. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

De acuerdo con el artículo 434 de la ley, son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

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

El artículo 38 se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas

abandonadas o paralizadas.

En los casos anteriormente señalados se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y,

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La fracción I no obliga al patrón a que previamente a la terminación dé aviso de la misma a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de la fracción II del 434 el procedimiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 791, 792 y demás relativos.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Resulta verdaderamente injusto el que se obligue a pagar esta indemnización de los casos de muerte del patrón, o casos fortuitos de fuerza mayor. En la práctica será difícil que se cumpla este precepto en dichos supuestos.

La prima de antigüedad deberá pagarse en todos los casos.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomarán en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

El artículo 154, se refiere a las obligaciones de preferir a ciertos trabajadores en igualdad de circunstancias, lo cual de suyo es muy difícil de probar.

Finalmente el Art. 439 dispone que cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deba obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Con este precepto se amplía a cuatro meses la indemnización a que se refería el artículo 128 de la ley de 1931. En la práctica los patrones prefieren despedir injustamente a reajustar, pues les sale más barato, se ahorran un mes.

# Lección 29

## El derecho de huelga

1. Etapas por las que pasa la huelga
2. Procedencia de las huelgas
3. Incidentes de calificación de las huelgas
4. Procedimiento huelguista
5. Procedimiento de imputabilidad
6. Las huelgas en las universidades
7. Las huelgas en los servicios públicos
8. Las huelgas de los trabajadores al servicio del Estado
9. Necesidad impostergable de crear salas auxiliares que conozcan en exclusiva de los amparos interpuestos en caso de huelgas, tanto en materia local como federal
10. Precedentes interesantes
11. Las banderas rojas del descontento en Japón
12. El arbitraje en Estados Unidos

Durante muchos años se sostuvo por los principales tratadistas laborales, que el Derecho del trabajo se encontraba siempre en constante evolución.

Nada más alejado de la realidad. El Derecho laboral sí ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma; no se ha modificado y nunca se podrá cambiar.

El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador de mañana, siempre ha tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador europeo o al trabajador de la China comunista.

El querer ganar más y trabajar menos tiene su sustentación en la ley no derogada aún, del mayor provecho por el menor esfuerzo, que es la más antigua de la humanidad y la más legítima.

Por ello, el Derecho del trabajo siempre ha tratado de proteger al trabajador, mediante normas que le puedan proporcionar un mayor salario y una menor jornada, principios éstos de salario mínimo y de jornada máxima, que constituyen la esencia misma y el desiderátum de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica. Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo.

El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil, de ahí la necesidad de legislar en favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa, una vida digna de ser vivida.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la Ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera, serían letra muerta, imposibles de exigir.

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede "persuadir" al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

Pero ¿qué sucede cuando los trabajadores llegan al poder? ¡El derecho de huelga desaparece como por encanto!

En Cuba, Rusia y en general en todos los países en donde ha triunfado el proletariado, la huelga no existe y el Estado lo repudia. Lo mismo acontece en los países en donde existe la huelga en los llamados servicios públicos. Si éstos son administrados por particulares, el Estado las tolera, con ciertas limitaciones, pero si dichos servicios los proporciona el Estado, como el de energía eléctrica, teléfonos, etc., las autoridades normalmente tratan de reprimir dichos movimientos, aduciendo que los sindicatos que las promueven, son "comunistas".

En los países totalitarios la huelga no sólo se encuentra prohibida, sino que desandando su evolución histórica, vuelve a ser considerada al igual que en los tiempos de Eduardo I de Inglaterra, como un verdadero delito.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros de sólo las obligaciones.

Lógicamente las autoridades del trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual nadie debe discutir, pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se consienten peticiones que puedan acabar con fuentes de trabajo, se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión.

De ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también permita al empresario progresar, con justicia y libertad.

Sobre huelga se han dado muchos conceptos que han variado en el tiempo y en el espacio, y que van desde los que la consideran como "La rebelión de los obreros contra la injusticia", hasta los que, como Proudhon, en su *Filosofía de la miseria*, comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio.

Las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción. El código de Trabajo de *Colombia* en su artículo 429 establece que "se entiende por huelga, la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título".

El artículo 239 del Código de *Guatemala* nos dice que "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo".

El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 317 transcribe casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala, estableciendo como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.

En *Ecuador* su Código se limita a considerar la huelga como "La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados".

El Código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concep-

to que de huelga da el Código de Colombia.

El artículo 395 del Código de *San Salvador* previene que la “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo”.

Los códigos de *Chile*, *Venezuela* y las Consolidacao das Leis do Trabalho de *Brasil* se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla.

El Código de trabajo de *Nicaragua* en su artículo 222 nos dice que: “Huelga es el abandono temporal de trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:

”1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante:

”2. Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido, del contrato de trabajo; y

”3. En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores.”

En *México*, el artículo 259 de la Ley de 1931 establecía que la “Huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”. Esta definición fue sustituida en 1970 por nuestra nueva Ley del Trabajo que en su artículo 440 previene que la “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Al respecto pensamos que nuestra nueva definición sobre la huelga da marcha atrás, ya que suprime el término “legal” de la Ley de 1931 y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera tiene que ser “legal”, es decir, tiene que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo.

El artículo 368 del Código de Trabajo de *República Dominicana* expresa que la “Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes”.

Vistos todos los anteriores conceptos que sobre huelga se han dado en Latinoamérica, pensamos que sería conveniente adoptar una definición general, ya que nuestros problemas son los mismos y nuestras leyes semejantes.

A guisa de ensayo podríamos proponer la siguiente definición: *Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.*

De esta definición podríamos sacar los siguientes elementos:

1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.

2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe de ajustarse a los requisitos que marque la Ley.

En China nos dijeron que la huelga era “un lujo de los países ricos que no se podía permitir en países pobres”.

3. La suspensión debe ser temporal ya que en caso contrario estaríamos

frente a un cierre de empresa.

4. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria.

## 1. Etapas por las que pasa la huelga

Toda huelga pasa por tres etapas; a saber: *a)* periodo de gestación; *b)* periodo de prehuelga, y *c)* periodo de huelga estallada.

Lo anterior tiene validez para todas las huelgas que se planteen en todos los países de América Latina.

*a)* El periodo de *gestación* se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

*b)* El periodo de *prehuelga* debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento.

Durante este periodo el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

Los trabajadores que laboren como "emergentes" no podrán ser considerados como "esquiroles" o "rompehuelgas".

Las autoridades del trabajo deberán de dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho éste que en la práctica casi nunca se da, y que resulta indispensable.

Desde luego, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanatorios, vías de comunicación, etcétera.

El periodo de prehuelga debe de tener término mínimo de duración y un término máximo.

En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un periodo máximo de prehuelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

Un sindicato de mala fe (podría haber alguno), está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de prehuelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón se considerará como un simple depositario de sus bie-

nes, con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos de que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

c) El periodo de *huelga estallada* se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en donde los emplazantes no fueran mayoritarios sino simples chantajistas.

Nuestra Ley de 1970 en su artículo 451 fracción II establece que “La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

Es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un *recuento rápido*, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores.

En estas circunstancias las empresas en muchos casos no puedan darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier “sugerencia” para evitarse males mayores derivados del recuento tardío.

Sugerimos que por ley y en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto.

A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder “tantos” salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento.

El artículo 931 de la Ley Mexicana establece en su fracción III, que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a



huelga, es decir, *antes* de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal, aduciendo, generalmente con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, pensamos que dicha disposición, jurídicamente no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que previamente haya sido notificado.

Se viola la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, ya que al patrón se le limitan sus derechos sin ser oído ni vencido en juicio al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su curso normal, durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieran durante dicho lapso recontarían si la huelga llegara a estallar.

En cambio la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes, opera no desde el momento en que se presenta el pliego ante la Junta, sino hasta que se le notifica la reclamación correspondiente, lo cual es correcto.

## 2. Procedencia de las huelgas

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley de la materia toda huelga deberá tener por objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

7. Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos-ley

Como cosa curiosa, el requisito de fondo no se comprueba antes del estallamiento; sólo se invoca y se presume que se cumple. Sin embargo, en la realidad,

dicha titularidad podríamos considerarla muy precaria, ya que partiendo de la base que el titular de los contratos colectivos tiene que ser necesariamente un sindicato de trabajadores, la coalición sólo puede emplazar a huelga en los casos previstos por las fracciones I, V y VI de dicho ordenamiento.

Como el caso de la fracción VI, relativa a las huelgas por “solidaridad” casi no tiene aplicación en la práctica; resulta que la coalición se encuentra en posibilidad jurídica de emplazar a huelga únicamente en los casos de las fracciones I y V, o sea, para lograr el equilibrio entre los factores de la producción o para exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades.

Este último supuesto tampoco es muy común en la práctica, ya que por una parte es falso que toda violación a cualquier disposición sobre el reparto de utilidades sea motivo de huelga y por otra parte normalmente y en caso de inconformidades, éstas se plantean directamente ante la Secretaría de Hacienda.

Por nuestra parte estimamos que como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas, no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia, no deben ser motivo de huelga.

En todo caso podrían aceptarse como causales de huelga sólo las siguientes:

- a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto.
- b) Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos correspondientes.
- c) Cuando no haga el reparto en el término de ley.

Por lo que hace a las llamadas “huelgas por solidaridad” consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Dichas huelgas, además de no reunir el citado requisito de fondo, tampoco reúnen los requisitos de forma, ya que como se ha expresado, el periodo de pre-huelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.

Así, se puede dar el caso de que un patrón, emplazado por una huelga solidaria, comparezca a la audiencia de avenimiento y manifieste que incluso apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar, (en ocasiones porque se trata del negocio de su competidor), y a pesar de ello y de que no hay conflicto en su empresa, en donde su contrato colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga pueda estallar.

El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores.

### 3. Incidentes de calificación de las huelgas

Las huelgas, en teoría, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra ley, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

De los conceptos mencionados podemos desprender que lo contrario de una huelga "existente", es una huelga "inexistente", pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, sino inexistente; por lo tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita sino la "no lícita".

Por lo demás, una huelga existente, siempre es lícita, nunca puede ser inexistente y puede ser ilícita, si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría, y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente, nunca podrá ser existente, pero sí podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

En la práctica, una huelga nunca se declara "lícita" en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podrá resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma o mayoría.

La fracción I del artículo 445 de la Ley al declarar que las huelgas son ilícitas, cuando "la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades", induce a error, ya que no especifica a qué clase de personas o propiedades se refiere, y que consideramos tienen que ser, necesariamente, las del patrón.

Esta fracción exige, por otra parte, que los actos violentos sean ejecutados por la "mayoría" de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada como ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no

dan origen a la declaración de ilicitud.

Dicha idea tuvo su antecedente en el diario de los debates del constituyente de 1917, cuando el diputado Jara adujo que “se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita. . . por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría”.

Sin faltar razón a la argumentación del diputado Jara, pensamos que al establecerse como condición *sine qua non* el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fe pública siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector de trabajo, nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación.

En el caso de los grandes sindicatos nacionales jamás se podrá dar el caso de dicha mayoría.

También se controvierte el principio de derecho penal que establece que “a mayor daño, mayor pena”, pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y sin embargo no sería ilícita, más si en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado como ilícito.

Por lo demás, la licitud o ilicitud de un acto, no deviene del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

También, la declaración de “existencia” de las huelgas la consideramos inadecuada y ociosa.

Es ociosa pues evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son simplemente de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar los salarios caídos, ya que esta prestación sólo es procedente si posteriormente se decreta que la huelga es “imputable” al patrón o “injustificada”, como dice nuestra Ley.

Es inadecuada porque los trabajadores pueden suponer con dicha declaración que ya “ganaron” la huelga, lo cual es falso, ya que si sus peticiones fueron exageradas, la huelga existente podría no ser imputable al patrón y perderían sus salarios no devengados.

Por todo lo anterior, estimamos que todas estas declaraciones sirven únicamente para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no

imputables.

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así.

La declaración correspondiente tendría que pronunciarse en un plazo máximo de ocho días después de la suspensión de labores para evitar perjuicios innecesarios.

La declaración de improcedencia de la huelga podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales.

En la solicitud de improcedencia deberán de ofrecerse las pruebas pertinentes las que deberán de desahogarse en una sola audiencia.

Sólo se deben desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de la Junta.

La simple presentación de un contrato colectivo de trabajo celebrado con anterioridad y depositado en términos de ley ante las autoridades del trabajo, deberá traer como consecuencia el archivo del expediente en que se actúa, como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

Nuestra Ley en su artículo 931 previene lo siguiente: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

"I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse.

"II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

"III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.

"IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento y

"V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

No estamos de acuerdo con este precepto. Pensamos que a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también, son trabajadores y si sus intereses se encuentran afectados por la huelga, también deben recontar.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada inexistente en donde por tal declaración los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios caídos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su derecho de audiencia.

Se argumenta que no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de

confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos deben recontar.

Afirmamos que no sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe recontar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no es sólo injusto, sino inmoral.

Ya nos referimos a la fracción III de este precepto que consideramos inconstitucional porque se limitan los derechos del patrón antes de que surja la relación procesal.

La fracción IV otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurren a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose a minorías activistas de uno u otro sector.

Si la Junta declara la improcedencia de la huelga: fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En la práctica cuando una huelga se ha declarado inexistente, la Junta trata de desligarse del problema y en muchos casos, por no decir que en todos, el patrón se encuentra con una resolución que no puede hacer efectiva.

Se hace necesario, de hecho, indispensable, que realmente se den garantías a las empresas y a los trabajadores no huelguistas para que cuando el movimiento sea declarado improcedente, puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo.

En los servicios públicos las huelgas deben limitarse. Podría pensarse en suspensiones virtuales del trabajo. No es necesario que se causen perjuicios que después sean irreparables.

#### 4. Procedimiento huelguista

El escrito de emplazamiento de huelga deberá dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El periodo de prehuelga en ningún caso podrá ser menor de seis días ni mayor de quince.

El patrón deberá de contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por inconforme.

La Junta señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de avenimiento.

Si el patrón no comparece a dicha audiencia podrá ser apercibido por los medios legales que correspondan. Si el sindicato no asiste, no correrá el periodo de prehuelga y se archivará el expediente.

Si las partes comparecen se procurará avenirlas y en caso contrario se hará la designación del personal de emergencia que proceda.

La huelga deberá de estallar precisamente el día y la hora indicados, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como improcedente.

Asimismo, deberá limitarse a la simple suspensión de las labores.

Ultimamente se han dado muchos casos en que los sindicatos suspenden las labores de hecho, sin emplazamiento a huelga, al margen de la Ley.

En estos supuestos las autoridades del trabajo deberán dar las garantías necesarias a las empresas a fin de que puedan reanudar las labores de inmediato.

La única sanción práctica para los trabajadores que suspendieran las labores sin cumplir con los requisitos legales sería la de rescisión de sus contratos sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 453 de nuestra Ley en su tercer párrafo prevenía que "No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados".

Dicha disposición propiciaba abusos en perjuicio de terceros y muchas veces de los propios trabajadores, ya que si un patrón sabía que lo iban a condenar en un juicio laboral, muy bien podía lograr que algún sindicato lo emplazara a huelga para que no se hiciera efectivo el laudo que se pronunciara en su contra.

El artículo 448 de la Ley Laboral establece que el ejercicio del derecho de huelga "suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta".

Así, si un patrón demanda por ejemplo la firma de un reglamento interior de trabajo, el sindicato emplazará a huelga a la empresa, la que se quedará sin reglamento y con un conflicto de huelga.

Con este precepto se hace nugatorias e inaplicables todas las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico.

Lo más prudente sería abrogar de plano esta disposición, que indebidamente fue repetida en el artículo 902 actual.

La excepción de falta de personalidad deberá de oponerse, en su caso, al contestarse el pliego de peticiones o en la audiencia de avenimiento y la Junta deberá de resolver de inmediato sobre su procedencia.

Lo mismo puede decirse en relación con la excepción de incompetencia que se plantee. Por lo que hace a esta defensa estimamos que el que la opone se perjudica a sí mismo, ya que da lugar a que se presenten en la práctica situaciones "de hecho" que en nada le favorecerán. Ejemplo: una empresa opone dicha excepción: la Junta se declara incompetente y a pesar de ello el sindicato suspende las labores, el día y la hora indicados. La empresa enfrentaría entonces un grave problema ya que no estaría en posibilidad de hacer ninguna promoción ante la Junta incompetente y la huelga se alargaría indefinidamente.

El artículo 929 fracción III de la Ley previene que "todos los días y horas serán hábiles", sin embargo, en la práctica no se cumple con esta disposición, ya que en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje existe el criterio de que los días festivos no se computan durante el periodo de prehuelga. Es indispensable se adopte una solución final al respecto, ya que para el término de contestación del pliego de peticiones el plazo es corrido aun cuando se trate de días "feriados".

## 5. Procedimiento de imputabilidad

Sólo la coalición o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso, por la vía jurídica o por la vía económica.

Si la huelga tiene por objeto la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica; en cambio si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ya que los conflictos de orden económico son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

Pero, ¿qué sucede si en el mismo pliego se pide el cumplimiento del contrato colectivo y la revisión del mismo?

Estimamos que la imputabilidad por lo que hace a violaciones del contrato se debe tramitar por la vía jurídica y la imputabilidad por revisión por la vía económica, es decir, por cuerda separada, ya que los laudos no pueden crear, modificar o suspender las condiciones de trabajo sino sólo las llamadas "sentencias colectivas", que son las resoluciones que recaen en los conflictos de orden económico.

¿En qué momento puede solicitarse dicha imputabilidad?

En estricto derecho la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede firme la resolución de procedencia de la huelga, actualmente de existencia de la misma, o de la resolución que declare que no procede la inexistencia o improcedencia solicitada.

Antes de ello sería improcedente, ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución la misma quedaría "subjúdice" hasta que se pronunciara la resolución final.

En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones.

Por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido.

Este derecho sindical ha sido "tabú" en nuestro medio. Nadie se atreve a criticarlo porque se considera que se trata de un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Sin embargo, en la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

Posiblemente se hace necesaria una reflexión a fondo sobre el particular, a fin de estudiar las ventajas y los inconvenientes que pudieran presentarse si se dieran facultades a las empresas para que pudieran solicitar la calificación de las huelgas o si de oficio las Juntas pudieran abocarse al fondo de las mismas.

En principio estimamos que los trabajadores podrían salir favorecidos con el cambio, ya que si la Junta tuviera que resolver el fondo del problema, normalmente y por razones obvias que además consideramos muy estimables, tendría que favorecer a los sindicatos en huelga o en el peor de los casos, buscaría una



solución conciliatoria. (Consúltese al respecto: la obra de Cavazos Flores: *El mito del arbitraje potestativo*. Editorial. Jus, 1978.)

## 6. Las huelgas en las universidades

Todos los que hemos sido universitarios, particularmente los abogados y muy especialmente los profesores de Derecho del trabajo, tenemos la ineludible obligación, no sólo de estudiar, sino también de exponer y comentar, nuestros personales puntos de vista en relación con este problema tan complejo, delicado y trascendente.

Hace ya algunos años el rector Soberón propuso que se adicionara el artículo 123 constitucional con un apartado C que regulara en exclusiva las relaciones laborales de los trabajadores y empleados académicos universitarios y las universidades, de la misma suerte que el apartado B de dicho precepto regía las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, ya que por la situación especial del personal universitario no podía tener cabida dentro del inciso A del 123 multicitado, en virtud de que las universidades no son empresas de lucro y las huelgas en ellas constituían verdaderos atentados contra la cultura.

Dicha propuesta desató una tempestad en un vaso de agua y a pesar del tiempo transcurrido nada se ha hecho todavía al respecto.

Los representantes sindicales universitarios protestaron contra tal medida, ya que al agregarse un apartado C al 123 daría la pauta para que posteriormente los empleados bancarios exigieran un D, los deportistas un E y así, cualquier grupúsculo podría seguir aspirando a más apartados dentro del 123 constitucional, estableciéndose tantas excepciones que harían inaplicable la propia regla general.

Se ha pensado también en elaborar una Ley Federal de Universidades que desde luego carecería de toda relevancia ya que el aspecto laboral seguiría latente.

Por nuestra parte pensamos que una solución simple a este problema complejo podría sernos de gran utilidad.

No hay duda alguna que tanto los profesores de tiempo completo como los empleados universitarios son trabajadores, como tampoco hay duda que la universidad no puede asimilarse al concepto que de empresa se tiene en sentido propio.

Por ello sostenemos que no se hace necesario el crear un apartado más al 123 constitucional (podría cuestionarse incluso la existencia del apartado B), sino que sólo se contemplara en alguna fracción de dicho precepto el problema universitario, dejándose para la Ley del Trabajo la reglamentación que corresponda, como ya se ha hecho con otros tantos trabajos especiales, como el de los comisionistas, domésticos, trabajadores del campo, etcétera.

Lo que tendría que regular nuestra Carta Magna sería el procedimiento para resolver los problemas que se susciten entre las partes mediante un arbitraje obligatorio. De esta manera, respetándose el derecho de huelga, se limitarían

sus dañosas consecuencias en el tiempo y en el espacio.

De toda la vida hemos escuchado de los grandes maestros y jurisperitos que en un régimen de derecho no se pueden ni se deben tolerar los derechos absolutos o derechos irrestrictos ya que el derecho de cada uno termina donde empieza el del vecino.

El derecho es por naturaleza bilateral. Donde hay derecho hay siempre obligaciones.

Recordamos con cariño que por los años cincuenta se nos decía y repetía en nuestra querida Facultad de Jurisprudencia que en el derecho a la libertad y en el derecho a la propiedad privada se fincaba toda nuestra estructura jurídica.

Sin embargo, también se nos enseñaba que el abuso del derecho de la libertad conducía al libertinaje y que el "Jus abutendi" del derecho de la propiedad romana había sido expulsado de nuestros textos legales para dar paso al nuevo concepto de "propiedad como función social".

Por ello sostenemos que el abuso del derecho de huelga conduce irremisiblemente a la anarquía.

Nadie que se encuentre en sus perfectos cabales puede estar en contra del derecho de huelga, ya que éste es la máxima garantía de un estado democrático.

En los países totalitarios la huelga no existe y es reprimida con violencia por los gobernantes en turno.

Pero la huelga en las universidades contra la cultura, contra nuestro más caro patrimonio intelectual no la debemos permitir.

Si vivimos en un régimen de derecho, hay que tener fe en el derecho.

Estamos consolidando paso a paso nuestra estabilidad económica.

Los esfuerzos que tanto la presidencia de la República como la Secretaría del Trabajo están haciendo al respecto, no pueden ni deben ser ignorados.

Consolidemos nuestras relaciones laborales otorgando a los dependientes universitarios todos los derechos que nuestra Constitución y Ley Laboral consagra pero delimitando, poniendo un hasta aquí a esos movimientos de huelga que tanto han deteriorado nuestro nivel académico.

Se nos decía no hace mucho en Yucatán, que el nivel académico de nuestras universidades se encontraba al nivel académico de la Universidad de Tanzania y mucho nos preocupamos al respecto, pero nuestra angustia aumentó cuando se nos dijo que los universitarios de Tanzania también se habían alarmado bastante al saber que su nivel académico estaba a la par que el nuestro.

Afortunadamente el problema no fue tan grave como parecía a simple vista. Tanzania tiene una respetable universidad y nosotros también tenemos otra, lo que realmente sucedió fue que las imágenes distorsionadas de los periódicos nos reducen muchas veces al absurdo. En Tanzania todavía se tiene la imagen de un mexicano dormido detrás de un nopal y nosotros nos imaginamos a los de Tanzania como negritos corriendo en taparrabos por toda la selva para que no se los coma un león.

El arbitraje obligatorio no debe de asustar a nadie. En los problemas universitarios nuestros presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictarán su resolución, asesorados como de costumbre por un representante sindical y otro patronal.

Su resolución no será definitiva ya que podrá ser recurrida por el juicio de amparo, pero sin que suspendan las labores.

Con un poco de fe en los hombres que nos administran justicia, saldremos adelante.

## 7. Las huelgas en los servicios públicos

Así como estamos en contra de las huelgas en las universidades, también estamos en contra de las huelgas en los servicios públicos.

Pensamos que en dichos servicios se debe imponer el arbitraje obligatorio para evitar perjuicios irreversibles al pueblo en general.

Todo mundo está de acuerdo en que no haya huelgas en los servicios públicos, sólo que nunca se ha tomado una medida concreta al respecto, por temor político.

Las suspensiones virtuales de labores podrían ser una solución a las huelgas de servicios públicos como sucede en Japón.

Si una empresa no puede dar más salarios no se van a obtener éstos paralizando las labores.

En México se ha seguido el criterio de "requisar", o sea, proporcionar por parte del Estado el servicio público en sustitución de los trabajadores en huelga. Preferimos el arbitraje obligatorio a la requisa.

En nuestro país ya hemos tenido experiencias tristes con la huelga en Teléfonos de México, que a pesar de que sólo duró 14 horas, en abril de 1978, causó perjuicios irreversibles a la economía nacional.

De consecuencias funestas sería una huelga en Petróleos Mexicanos o en la Comisión Federal de Electricidad.

## 8. Las huelgas de los trabajadores al servicio del Estado

La fracción X del artículo 123 constitucional, apartado B, previene que "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática, los derechos que este artículo consagra".

Pero cabría preguntarse, ¿se habrá dado un solo caso en que se haya emplazado al gobierno?

Últimamente por una mal entendida "generosidad" de algunos tratadistas de gabinete, se ha sostenido el criterio general de que es indispensable que los servidores del Estado puedan hacer valer sus derechos por esta vía, pero, ¿a cuáles de esos servidores se les concede tal derecho?, ¿a todos?, ¿a los del poder legislativo?, ¿a los del poder judicial?, ¿a los del poder ejecutivo?, ¿contra el presidente en turno y contra toda la maquinaria gubernamental?

¿Podría concebirse una utopía mayor?, ¿quién juzgará en última instancia que se han violado de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra?, y, ¿qué se entiende por violación “general” y “sistemática” de dichos derechos?

¿Podría en México entenderse una huelga de jueces, o en las cámaras de diputados y senadores?

En un país como el nuestro, la huelga de un funcionario público traería como consecuencia un fulminante cese o una renuncia por motivos de salud. En un país militarizado, su fusilamiento.

Los trabajadores al servicio del Estado ya no quieren derechos que no puedan hacer valer, prefieren que se les fije un salario mínimo superior al mínimo general, como sucede con los trabajadores bancarios o una mayor estabilidad o inamovilidad en sus puestos. Lo demás es simple demagogia.

## **9. Necesidad impostergable de crear salas auxiliares que conozcan en exclusiva de los amparos interpuestos en caso de huelgas, tanto en materia local como federal**

Consideramos que deben de crearse, de inmediato, tanto en el fuero local como en el federal, salas especiales que resuelvan, en exclusiva y con rapidez, los amparos interpuestos contra las resoluciones pronunciadas en materia de huelgas.

Resulta increíble que ni en los Tribunales Colegiados de Circuito, ni en nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni tampoco en los Juzgados de Distrito, existan salas especiales, colegiadas o unitarias, que se dediquen en exclusiva al conocimiento y solución de los problemas de huelga.

Así, se han dado casos en que primero se han resuelto conflictos de sirvientes, que de huelgas.

Confiamos en que esta sugerencia encuentre eco y que pronto se convierta en tangible realidad.

Los Juzgados de Distrito no deben conocer de amparos interpuestos en materia de calificación de huelgas.

Los amparos directos son los que se refieren a cuestiones de fondo y proceden cuando en los laudos o sentencias definitivas se vulnera o viola alguna garantía constitucional que generalmente resulta alguna de las consagradas en los artículos 14 o 16 de nuestra Carta Magna.

Los amparos directos se interponen o bien ante los Tribunales Colegiados cuando la competencia es local o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando la materia es federal.

Los amparos indirectos proceden contra leyes o decretos que por su sola expedición causan un perjuicio a las particulares o contra cualquier otra resolución que no tenga el carácter de definitiva, es decir, que no sea laudo o sentencia y se deben interponer ante los Juzgados de Distrito.

Como en los Juzgados de Distrito no hay ninguna sección especial dedicada a la atención de los problemas de huelgas y debido al cúmulo de trabajo que siempre tienen pendiente por desahogar, el trámite del amparo huelguístico es sumamente tardado.

Después contra la resolución que se pronuncie cabe todavía el recurso de revisión ante los Tribunales Colegiados en donde también por exceso de trabajo la resolución final tarda cuando menos de tres a cuatro meses.

Mientras tanto la fuente de trabajo se encuentra cerrada y todo mundo, patrones y trabajadores, sale perdiendo.

Por ello se hace indispensable que las resoluciones de calificación de las huelgas se puedan impugnar por el amparo directo, ante los Tribunales Colegiados en materia local y ante la Suprema Corte de Justicia en materia federal, para lo cual se deben hacer todas las reformas legales conducentes.

De esta manera nuestro más alto Tribunal estaría en posibilidad de abocarse al estudio de los problemas de calificación de huelgas, que por ahora, y por esas cosas raras de nuestra Legislación Laboral, se encuentran reservados a los Juzgados de Distrito y Tribunales Colegiados.

## 10. Precedentes interesantes

Sobre que la huelga no procede cuando con anterioridad estaban paralizadas las labores, intervenimos en un conflicto en el cual se sostuvo que: “La empresa hizo valer como único motivo de inexistencia las circunstancias de que al vencimiento del término de prehuelga ya se habían suspendido las labores y en esas condiciones, no se cumple con los extremos del artículo 258 de la Ley Laboral, que dispone que la huelga es la suspensión legal y temporal de las labores. La anterior causa de improcedencia del movimiento debe estimarse fundada porque al establecer el artículo 259 de la ley que la huelga es la suspensión legal y temporal de las labores, en la especie el sindicato emplazante no pudo suspender ninguna labor en virtud de que éstas se encontraban paralizadas con anterioridad al emplazamiento, según se comprueba con el contenido de la primera petición en donde se exige de la empresa la inmediata reanudación de las labores de la fábrica”. Exp. 255/60 de “El Carmen de Puebla”.

Dicha resolución reviste particular importancia, pues aun en el supuesto de que la empresa suspenda las labores injustificadamente, en tal caso se trataría de un “paro ilegal”, pero no de una huelga.

Por lo demás, la huelga debe estallar precisamente a la hora previamente establecida. tuvimos ocasión de obtener una declaración de inexistencia de huelga en una empresa en donde no estalló la huelga oportunamente. Al respecto decidió la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que: “Aunque la huelga estalló a la hora indicada en la matriz, el C. inspector federal del trabajo Efrén Rivadeneyra levantó actas en Ciudad Mante, Río Bravo y Valle Hermoso, todos de Tamaulipas, afirmando en su oficio de dieciséis de mayo pasado que dichas sucursales se encontraban laborando normalmente con sus horarios aprobados y sin que nada ni nadie haya tratado de interrumpir tales actividades, no exis-

tiendo tampoco banderas en señal de huelga, ni guardias que impidan las labores ordinarias en tales centros de trabajo.”

“Siendo así, la huelga debe declararse inexistente porque jurídicamente desapareció la coalición de trabajadores, respecto a esta huelga, cuando no estalló en el momento que dicha coalición había acordado. En efecto, la huelga es una situación de hecho que consiste en la suspensión total de labores en un momento preciso que hubiere acordado la coalición de trabajadores; si esa situación de hecho no aparece de acuerdo con la voluntad anterior de los trabajadores; quiere decir que ésta desapareció o que fue descatada por pretender una situación contra la voluntad de los trabajadores. En ambos casos, la huelga estallaría a pesar de haberse manifestado la voluntad de la mayoría de los trabajadores en el sentido de no estallar la huelga y continuar el trabajo.”

“La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que cuando se reanudan las labores con posterioridad al estallamiento de la huelga, debe considerarse desaparecida la coalición de trabajadores y resolver que la huelga es inexistente (amparo 1134/45, del veintinueve de agosto de 1945).”

“Por analogía debe considerarse como huelga inexistente la que estalla con posterioridad al momento señalado por la coalición, por las mismas razones que las consideradas por la Corte, pues si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de la huelga, debe considerarse que desaparece la voluntad de estallarla, el acuerdo mismo de llevarla a cabo, es decir, la coalición.”

En dicha resolución se concedió a los trabajadores que habían abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que volvieran a él, con el apercibimiento de que de no hacerlo, terminarían los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para el patrón. (Exp. 49/64. Transportes Martínez.)

Inconformes los trabajadores con tal resolución, se negaron a volver a trabajar y además emplazaron nuevamente a huelga a la empresa. La Junta, ante tal situación, resolvió que: “El Sr. Gilberto I. Martínez, en su carácter de Gerente General de la emplazada «Transportes Martínez, S. de R. L. de C. V.», hizo valer como causal de inexistencia, entre otras la circunstancia de que la coalición huelguista, tanto al presentar el emplazamiento como en la fecha del estallido, las labores en la empresa se encontraban paralizadas, motivo por el cual es improcedente en su concepto el movimiento de huelga. La Junta estima que la razón expresada por la empresa es fundada, porque en autos ha quedado demostrado tanto con las actuaciones del expediente 49/64 formado con motivo del emplazamiento de huelga presentado por el Sindicato Industrial Nacional de Autotransportes, Conexos y Similares de la República Mexicana, como con las documentales presentadas en los autos en que se actúa, que las labores no fueron reanudadas cuando la Junta decretó su resolución de inexistencia. En consecuencia, se declara que no existe el estado legal de huelga y como la empresa no se encontraba laborando, no da lugar a hacer la prevención para que se reanuden las labores”.

Asimismo, si se indica por ejemplo que una huelga debe estallar un día X a las siete de la mañana, es preciso que se reanuden las labores antes de dicha hora y se suspendan posteriormente a la hora indicada, no siendo suficiente que

tal día lleguen los trabajadores huelguistas y se limiten a colocar las banderas. Es decir, en materia de huelgas la suspensión de labores tiene que ser real y no "virtual".

***Huelga, inutilidad de estudiar las demás peticiones***

"De acuerdo con los precedentes establecidos por esta Junta y en Ejecutorias de la Corte, cuando una petición constituye objeto legal de huelga, es innecesario entrar al estudio de las restantes peticiones, pues aun cuando éstas no tuvieren objeto de huelga, el movimiento tendría que declararse existente."

Exp. No. 191/946. Sindicato de empleados de la Cía Hulera Mexicana Vs. Cía Hulera Mexicana, S. A. Res. 24 de julio de 1946. Junta Federal de Conc. y Arb. Grupo Especial Número Diez.

***Huelga, una vez que los trabajadores someten al arbitraje el conflicto, no pueden con posterioridad declarar que ya no se someten al arbitraje***

"Las partes sometieron sus diferencias, expresamente, al arbitraje de la Junta, por lo cual no podía ser considerado como motivo legal para la huelga el contenido de esas cláusulas contractuales, pues aun cuando es cierto que los trabajadores estaban en aptitud de lograrlo por medio de la huelga, también lo es que, habiéndose sometido voluntaria y expresamente al arbitraje de la Junta, para que ésta estableciera los términos en que deberían quedar redactadas esas cláusulas, los trabajadores no podían, con posterioridad, declarar que ya no se sometían al arbitraje, pues esto significaría desconocer el valor legal del convenio celebrado ante la Junta, que es el mismo de un laudo, según lo dispuesto por los artículos 273, fracción III y 516 de la Ley Federal del Trabajo y quitarle la firmeza y obligatoriedad que legalmente tienen las resoluciones que dictan los tribunales competentes." (Toca 5851/35/1a. Rafael Trejo 11 marzo de 1936. H:S:C: de J. de la N.)

***Pago de salarios***

Para que proceda el pago por parte del patrón de los salarios correspondientes a los días en que sus trabajadores hubiesen holgado, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare lícita la huelga e imputables sus motivos al patrón.

3836/41/2a. Sind. Trab. de Artes Gráficas y Sim. de Occidente. 5 de enero de 1943.

No basta para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o no al patrón, atenerse exclusivamente a la enumeración hecha por el legislador sobre

las causas que lícitamente puede darle origen, porque pudiera ser que las demandas de los obreros persiguieran los fines enunciados por la propia ley, y sin embargo, no mereciera ser atendida en justicia y entonces, aunque la huelga fuera lícita y existente, podría no ser justificada por razón de ser imposible acceder a las peticiones de los trabajadores. (8360/43/2a. Manuel M. Conde, S. A. 8 de mayo de 1944.)

### ***Imputabilidad de las huelgas***

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden tramitar juicios sobre la imputabilidad al patrón, en casos de huelga, mientras no exista sentencia ejecutoria que declare existente el movimiento.

Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando. (R-5965/46/1a. Eduardo González. 25 de noviembre de 1948.)

Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que baste por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, para la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones. (8360/43/2a. Manuel M. Conde, S. A. 8 de mayo de 1944.)

***Huelga. Si la empresa niega la relación de trabajo, la emplazante debe acreditarla, y si no lo hace la huelga debe declararse inexistente***

“En cuanto se refiere a la segunda causal hecha valer por la empresa relativa a que la misma al momento de ser emplazada no tiene trabajadores miembros del sindicato a su servicio, es procedente, pues como la empresa está negando que exista relación de trabajo entre ella y la organización emplazada y en particular con los huelguistas, a estos últimos correspondía demostrar la existencia del nexo contractual, extremo que no comprobaron, ya que según aparece de la audiencia de pruebas celebrada el dieciocho de los corrientes la parte huelguista no compareció a esa diligencia y en esas condiciones perdió el derecho para ofrecer elementos de convicción que llevaran al convencimiento de la Junta de que sí tiene trabajadores al servicio de la negociación afectada, razón por la que procede declarar la inexistencia de la huelga, sin que sea necesario entrar al estudio de las peticiones concretas comprendidas en el pliego de peticiones que dio origen a este conflicto.”



Exp. 566/55.— Sind. Ind. de Trabs. Mineros Metalúrgicos y Similares de la R. M. Fracción III, Sección Cinco contra Metales Potosí.— Res.: 24 de octubre de 1955. Junta Fed. de Conc. y Arb. Grupo Doce.

El emplazamiento a huelga debe rechazarse cuando lo proponen individuos extraños a la relación laboral. Toca 216/76 T. Coleg. 4o. Circuito. Sind. de Trabaj. de Caminos.

***Huelga. Calificado el movimiento de,  
no es lícito volver a calificarlo***

Los anteriores conceptos de violación son infundados por cuanto la resolución impugnada es correcta, ya que habiéndose calificado el movimiento de huelga por medio de la resolución dictada con fecha veintiocho de septiembre de mil novecientos cincuenta y nueve no puede válidamente la Junta responsable, declarar ahora que dicho movimiento no existe legalmente, puesto que eso implicaría violación del artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo, como acertadamente lo manifiesta. Es cierto que tanto los patrones como los trabajadores o terceros afectados pueden solicitar de la Junta se hagan las declaraciones a que se refieren los artículos 268 y 269 del mismo ordenamiento pero no quiere decir que las Autoridades del Trabajo puedan juzgar, en más de una ocasión, sobre la legalidad de los movimientos de huelga, sino que debe primero calificarse dicho movimiento, para sostenerlo y después continuar el procedimiento para que el mismo concluya en la forma y términos autorizados por la Ley en cita, haciendo la imputación correspondiente, y si los trabajadores quejosos consideran que constituyen la mayoría de los que prestan sus servicios en la negociación emplazada, se encuentran en la posibilidad de convenir con la empresa la conclusión del movimiento, puesto que la Unión emplazante solamente actúa como representante de los trabajadores. (Indirecto 34/60. Ramón Mendoza y coags. 29 de abril de 1960.)

***Huelga. Su prórroga, se requiere  
la conformidad de las partes***

“La fijación de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga tiene un doble objeto, pues por una parte tiende a facilitar la labor de las autoridades para procurar un avenimiento entre las partes, pero, por otra, sirve también para que el patrón tome las providencias que juzgue oportunas y se le causen menores perjuicios posibles; considerando además, que cuando las dos partes están de acuerdo, puede esta Junta aceptar la prórroga de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga, pero en el caso contrario, esto es, cuando la empresa se opone a la prórroga y a la búsqueda de un entendimiento, no debe aceptarse la prórroga, tanto por la ya expuesta razón de las finalidades que tiene el señalamiento del plazo para que estalle el movimiento, cuanto porque la aceptación de prórrogas se presta a que se mantenga sobre la negociación la

amenaza de huelgas carentes de fundamento, lo que indudablemente no es ni puede ser el propósito del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, cuando porque finalmente y de acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, los bienes que forman la empresa quedan afectados al resultado final de la huelga, adquiriendo el patrón el carácter de depositario interventor de los dichos bienes, situación que, indudablemente, significa un perjuicio para las empresas, ya que sus relaciones industriales y comerciales, particularmente en lo que se refiere a transacciones y créditos, tienen que quedar seriamente afectadas, con la circunstancia, además, de que esta situación no puede prolongarse indefinidamente ni quedar al arbitrio de los trabajadores, los cuales, si tienen el derecho de ir a la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, no están sin embargo, autorizados para sostener indefinidamente, una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes de la empresa.”

Este criterio se aceptó por circular general de la Junta General de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente se sostiene que la prórroga unilateral por parte de la organización emplazante sólo procede en los casos de empresas que presten servicios públicos.

### ***Huelga, imputabilidad de los motivos de la:***

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D. F. ha estimado que: “a efecto de resolver sobre si los motivos de la huelga son imputables al patrón, es necesario estudiar las peticiones reclamadas en el escrito de imputabilidad del veintitrés de noviembre de mil novecientos setenta y cuatro y al respecto, en el párrafo primero del preámbulo de la demanda se exige el cumplimiento de las peticiones contenidas en el pliego y dentro de éstas se tiene que en la primera demanda se cumpla con las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo en virtud de que la empresa se ha negado sistemáticamente a tratar todos los conflictos de trabajo con los representantes del sindicato. Esta petición está plenamente justificada porque el patrón no contestó el pliego petitorio ni hizo valer causal alguna de inexistencia y además al contestar la demanda de imputabilidad no controvertió este aspecto de la reclamación y al ir los trabajadores a la huelga lo hicieron justificadamente ante dicho incumplimiento que vino a romper el equilibrio entre los factores de la producción. Independientemente de lo anterior también se justificó el estallido de la huelga con la exigencia contenida en la petición quinta en donde se pide el cumplimiento de las cláusulas decimonovena y vigesimocuarta del pacto colectivo por haberse rehusado a cubrir las vacantes, exigencias que independientemente de no haber sido controvertida el representante legal del Café Tupinamba, S. A. al absolver posiciones, y concretamente la número 12, aceptó dicha negativa a cubrir las vacantes que existieron en su negocio, aduciendo mala situación económica. Lo anterior determina que los motivos de la huelga sean imputables al patrón procediendo en consecuencia condenarlo al pago de salarios caídos desde el estallido de la huelga hasta la reanudación de labores.”

Sind. de Empleados de Restaurantes y Comercios Similares del D. F. contra Café Tupinamba, S. A. — Imputabilidad.

Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta el aumento de los salarios que devengaban los trabajadores, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los trabajadores en el pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón.

(Apéndice de Jurisprudencia al Seminario Judicial de la Federación 1955, vol. II. Tesis 521.)— (En igual sentido tesis 89.)

Estallamiento de huelga. También llegamos a intervenir en un juicio que se resolvió: “Se previene al sindicato y a la coalición de trabajadores que deben abstenerse de llevar a cabo el estallamiento de huelga que tienen anunciado so pena de incurrir en las responsabilidades que les resulten y previstas por la Ley Federal del Trabajo.”

Exp. 308/71. Scato. de Trab. de la Ind. de Almidón, Glucosa y sus derivados contra La Gloria. Aranguen y Cia. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Guadalajara, Jal.

Finalmente, en Guanajuato, Guanajuato, en un amparo interpuesto por el sindicato de Trabajadores de Cigarrera La Moderna, número 8/78, en el cual intervenimos como terceros perjudicados, se resolvió que:

***Huelgas, amparo improcedente contra la declaración de inexistencias de las:***

“Cuando los trabajadores que pidieron amparo contra la resolución de una junta que declaró inexistente un movimiento de huelga, regresen al trabajo, debe dictarse sobreseimiento, porque consistiendo la huelga, de acuerdo con los artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo, en la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, la reanudación del servicio por los obreros huelguistas, implica la cesación de la coalición y, consiguientemente, la terminación de la huelga; de tal manera que por virtud de la reanudación de los trabajos, cesan los efectos de aquella cosa que se pone de manifiesto al considerar que la resolución que se dictara en el juicio de amparo no podría ejecutarse, ya que la Junta respectiva de Conciliación y Arbitraje en cumplimiento de la ejecución, no podría declarar la existencia legal de un estado de huelga que, materialmente, no existe: sin que pueda argumentarse en el sentido de que por virtud de esa nueva declaración de la Junta, revive la coalición y, al mismo tiempo, la suspensión del trabajo, hechos que no son ya, precisamente, consecuencia de la ejecutoria ni de la resolución de la Junta, sino actos

nuevos independientes de esas resoluciones; además, las ejecutorias de amparo sólo producen efectos jurídicos y, si ha cesado la coalición y se han reanudado los trabajos, no es posible que se produzcan esos efectos, ya que aun cuando se dictara resolución por la Junta, declarando la existencia legal de un movimiento de huelga, no sería posible volver las cosas al estado que tenían antes de la violación, ya que para ellos sería preciso revivir la primitiva coalición y la suspensión de los trabajos, lo que, como ya se dijo no puede ser consecuencia de la resolución de la Junta, sino sólo el resultado de un nuevo acuerdo de los trabajadores." (13 abril de 1978. Juzgado de Distrito en Materia Administrativa.)

## 11. Las bandas rojas del descontento en Japón

Art Buchwald en su artículo "Las bandas rojas del descontento" nos explica cómo funcionan las huelgas en Japón y al respecto nos dice que:

Si alguien se ha puesto a pensar por qué los japoneses van a la vanguardia del mundo en productividad, creo tener una pista.

Un amigo mío visitaba una fábrica de aparatos de televisión en Tokio y al ser conducido por la fábrica, notó que los trabajadores japoneses traían bandas rojas brillantes en la cabeza.

¿Qué quieren decir esas bandas rojas?, preguntó mi amigo al gerente que lo acompañaba en el recorrido.

Es que los trabajadores están en huelga y ésa es su manera de notificárnoslo, contestó el interpelado.

Pero, si están en huelga, ¿por qué están trabajando?

El gerente pareció sorprendido ante la pregunta.

Es que si no trabajan no se les pagaría y nosotros perderíamos la producción. Eso no puede ser.

¿Así es que en lugar de salirse usan las bandas rojas?

Así es, con eso nos dan a entender que están disgustados, y por supuesto que a nosotros nos perturba mucho que estén disgustados, de tal manera que tratamos de negociar sus quejas.

¿Y la banda roja es la única manera de que ustedes sepan que están descontentos?

El gerente respondió: no, demuestran su descontento de muchas maneras. Por ejemplo, cuando están en huelga vienen a trabajar quince minutos más temprano, se agrupan en el patio y cantan canciones en las que nos hablan de su descontento hacia la empresa. Es muy triste para la empresa oír esas canciones, porque quieren decir que no hemos actuado correctamente hacia nuestros trabajadores. De hecho las canciones nos hieren mucho más que las bandas rojas.

¿Bueno, y no sabotean las televisiones que están ensamblando?

El gerente quedó estupefacto.

No, eso no sería una acción honorable. De hecho trabajan con más intensidad y con más esmero para demostrar su descontento. Mientras mejor trabajen, más presionados nos sentimos en la administración y más ansiosos de llegar a un acuerdo.

Por supuesto que ustedes los americanos nunca entenderían esto, pero es algo terrible llegar a la planta en la mañana y escuchar a toda la fuerza de trabajo entonando canciones en contra de uno. También, es muy triste caminar entre los trabajadores como lo hacemos ahora y saber que aunque están desempeñando sus tareas con dedicación no tienen el alma puesta en ello.

¿Y hablan con ustedes mientras están en huelga?

Sí, claro que me hablan, y nadie mencionará jamás en la conversación que están en huelga. Pero yo sé y ellos saben la verdad de la situación y es muy desagradable para todos. Cuando una huelga ocurre, la administración celebra juntas de examen de conciencia para encontrar lo que se hizo mal. En este país es sumamente vergonzoso que sus trabajadores se declaren en huelga.

Y ¿ha habido alguna huelga en la que los trabajadores hayan suspendido el trabajo?

En nuestra planta no, pero los métodos laborales americanos se han venido infiltrando en Japón, lentamente, por algunos líderes radicales. Hace poco los trabajadores del metro se declararon en huelga.

Eso debió haber causado muchos perjuicios, dijo mi amigo.

No precisamente, contestó el otro, suspendieron el trabajo a las tres de la mañana, en domingo, por media hora, para perturbar el menor número posible de pasajeros.

Sería maravilloso si Japón le enseñara sus métodos a los líderes americanos, replicó mi amigo.

Lo único que costaría a los sindicatos sería las bandas rojas.

Ya me imagino a los trabajadores de la industria automotriz entonando cánticos antiempresa en los patios de la Ford Motor Co.

El gerente leyó un informe de producción que alguien le entregó en ese momento y exclamó, «¡como lo imaginé subimos en un diez por ciento la producción esta semana!»

Y, ¿cuándo cree que terminará la huelga?, inquirió mi amigo.

Espero que pronto, contestó tristemente el gerente.

La empresa no puede resistir esta presión por mucho tiempo.

## 12. El arbitraje en Estados Unidos de América

En la embajada de Estados Unidos de América se nos indicó que en ese país no existe ninguna disposición legal referente al arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga, y ellos consideran que anexar alguna norma a la Ley laboral de ese país que obligara a las partes al arbitraje obligatorio en un conflicto de huelga no sería bien visto, ya que por lo general los conflictos de huelga en Estados Unidos de América se solucionan de común acuerdo entre las partes, sin la intervención estatal.

Sin embargo en la Ley Taft Harley existe una disposición expresa que da plenas facultades al Presidente de los Estados Unidos de América para que si llegara a estallar un movimiento de huelga en una empresa o industria y éste afectara los intereses de la economía nacional, el presidente está facultado para obli-

gar que por un plazo de 80 días se levante el movimiento de huelga y se siga trabajando, pero existe el inconveniente de que si pasados esos 80 días las partes no se han puesto de acuerdo, el sindicato huelguista tiene el pleno derecho de volver a estallar la huelga en esa empresa sin que el Presidente de los Estados Unidos de América pueda de alguna forma intervenir en ella.

Por otra parte, en Estados Unidos de América únicamente se ha usado una vez la facultad que se mencionó anteriormente por el presidente Truman en la década de los cincuenta cuando la industria del acero se fue a la huelga.

Sin embargo, esta intervención no fue bien vista, ya que políticamente no conviene ni al presidente ni al partido que éste representa, pues como es sabido los sindicatos agrupan a un gran número de electores en Estados Unidos y si una acción del presidente va en contra de los intereses de dichos sindicalistas, es lógico que ellos no estén de acuerdo y se opondrán a la política del presidente.

Las huelgas en nuestro vecino país pueden durar desde un día hasta varios años y como ejemplo de esto podríamos citar la huelga que la Compañía Cooler tuvo que soportar durante cuatro años y que finalmente por resolución judicial tuvo que pagar la cantidad de doce millones de dólares a sus trabajadores por concepto de salarios caídos.

Como resultado de esta resolución sobrevino la quiebra y el cierre total de la empresa mencionada.

Sin embargo, una empresa en Estados Unidos de América puede soportar una huelga larga, ya que en ese país los empresarios tienen el derecho legal de que si se estalla la huelga pueden contratar a otros trabajadores para que no se pare la producción aunque no es nada fácil conseguir a un gran número de trabajadores ya que en Estados Unidos no hay un gran índice de desempleo y además, resulta difícil encontrar en tan poco tiempo mano de obra debidamente calificada y capaz de trabajar óptimamente.

A últimas fechas se ha puesto en práctica que a la firma de un contrato que rija las relaciones colectivas en una empresa, el sindicato titular renuncia a su derecho de ir a la huelga por el tiempo de vigencia del contrato obtenido a cambio de mayores prestaciones y más altos salarios.

Asimismo, la empresa también será beneficiada, ya que si bien va a pagar mayores prestaciones y más altos salarios, también va a poder planear mejor su producción a largo plazo y por lo tanto, obtendrá mayores utilidades, sabiendo de antemano que no la llevarán a la huelga.

Esta práctica se ha llevado a cabo principalmente por la industria del acero y parece ser que ha dado buenos resultados.

En materia de huelga en Estados Unidos de América existe una Asociación de Arbitraje independiente del gobierno que cuando se suscitan problemas en alguna empresa, sindicato y patrón acuden ante ella para solucionar sus diferencias, también si así lo desean ambas partes pueden someterse al arbitraje por parte de las autoridades laborales; si no obstante todos los esfuerzos que se hagan en la fase conciliatoria no se llega a ningún arreglo, se acude ante las autoridades judiciales para que sean ellas las que resuelvan el conflicto por la vía legal.

Las autoridades en Estados Unidos de América no tienen más injerencias en

los conflictos de huelga que el que las partes les soliciten.

De lo anterior resulta evidente que lo importante en Estados Unidos es la voluntad de las partes en conflicto, aunque en ocasiones éste traiga graves consecuencias, como en el caso de las industrias de Willy Farrah en el Paso, Texas que operaban con trabajadores no sindicalizados teniendo una huelga estallada y el sindicato huelguista provocó un boicot en contra de esa empresa manifestando por medio de la prensa y otras vías masivas de comunicación que la misma era sostenida por esquiroleros y que no pagaba buenos salarios, y siendo el sindicato muy poderoso y con muchos afiliados, las ventas de Willy Farrah bajaron a tal grado que la empresa tuvo que cerrar sus puertas al comercio.

Podemos llegar a la conclusión de que en Estados Unidos de América una huelga puede prolongarse indefinidamente, sin que el Estado pueda hacer nada al respecto, pero el derecho a la huelga en dicho país es renunciable y a cambio de él se han obtenido buenas prestaciones y altos salarios y por otro lado, se ha logrado planear la producción de una forma mucho más segura y tranquila y por lo tanto más próspera para la economía interna de las empresas.

En 1981 la huelga de los beisbolistas de las Grandes Ligas, que duró 50 días, propició graves perjuicios para todos, lo que trajo a estudio, nuevamente, la necesidad de implantar el arbitraje obligatorio.

En el caso de los controladores aéreos (servicio público), el presidente Reagan les ordenó volver a sus trabajos, y como no lo hicieron en el plazo concedido, se les despidió y fueron sustituidos por otros, evitando así la paralización de las labores aéreas.

# Lección 30

## Riesgos de trabajo

1. Definición y conceptos
2. Datos estadísticos
3. Curiosa resolución sobre accidentes de trabajo



## 1. Definición y conceptos

Conforme a lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, el patrón que en cumplimiento de dicha Ley asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece esta Ley.

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513, que es sumamente amplia.

Dicha tabla en su punto 122 considera hasta la sífilis como enfermedad de trabajo para los sopladores de vidrio y médicos, enfermeras y mozos de anfiteatro.

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

Se ha dicho que la muerte es la cesación de los signos vitales del individuo.

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

Para determinar las indemnizaciones por riesgos se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.

Se estima que las indemnizaciones por muerte son muy pequeñas por tanta limitación, pero en la práctica las empresas conceden seguros de vida a sus trabajadores.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente título.

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio a un centro médico.

No libera al patrón de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos, o por las autoridades del Trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo, y

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

En este supuesto aunque el trabajador se encuentre asegurado el patrón tendrá que cubrir el aumento que fije la Junta por la inexcusable falta en que se incurrió.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en apti-

tud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Riesgo profesional. Cómo se computan los salarios en caso de incapacidad temporal (trabajadores mineros). aun cuando el artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía como regla general un salario tope para fijar indemnizaciones derivadas del riesgo profesional, el artículo 303 de la misma Ley señalaba el caso particular de una incapacidad temporal estableciendo que en esas situaciones se debe pagar salario íntegro al trabajador, mientras exista la imposibilidad de laborar, y no se haya declarado la incapacidad permanente; ahora bien y tomando en consideración que las reglas particulares tienen aplicación preferente sobre las reglas generales, debe concluirse que en el caso de incapacidad temporal, no rige el salario tope fijado por el artículo 294, sino que debe pagarse el salario íntegro que estuviera percibiendo el trabajador, conforme el artículo 303 de la Ley citada.

Amparo directo 3045/65. Carlos Moctezuma Ochoa. 19 de febrero de 1968. Ponente: Ramón Canela Aldrete. 5 votos.

Amparo directo 3406/65. Cía. Fresnillo, S. A. 15 de marzo de 1967. Ponente: Ángel Carvajal. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 6650/66. Cía. Fresnillo, S. A. 17 de marzo de 1967. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 1883/65. Cía. Fresnillo, S. A. 8 de febrero de 1967. Ponente: Ángel Carvajal. 5 votos.

Amparo directo 2922/65. Cía. Fresnillo, S. A. 8 de febrero de 1967. Ponente: Ángel Carvajal. 5 votos.

**Art. 492.** Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión o oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producir ingresos semejantes.

El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapa-

idades.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

Dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

En la práctica es muy difícil que se dé cumplimiento a la disposición anterior por los problemas que implica la reposición del trabajador en su empleo. ¿En qué situación queda el trabajador que sustituyó al accidentado? El patrón podrá prescindir de los servicios de dicho trabajador sin responsabilidad si la Junta ordena la reinstalación del trabajador incapacitado.

Según el artículo 500 de la Ley cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Este artículo otorga dos meses de salario para gastos funerarios en lugar de uno. Se supone que el Seguro paga uno y el patrón el otro mes. En la práctica el patrón es el que paga todo.

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte, según el artículo 501:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido

libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos, y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El maestro Trueba Urbina comenta el artículo 501 con gran atingencia diciéndonos que:

“Las fracciones III y IV constituyen una reforma acertada, de acuerdo con la tesis que sostuvimos en el sentido de que la antigua fracción III desvirtuaba la teoría de la dependencia económica en relación con las concubinas, reproduciendo en parte el artículo 1635 del Código Civil. También manifestamos nuestro repudio a la fracción III, que ahora se reforma, toda vez que como aparece en nuestro comentario anterior consideramos lamentable la penetración del Derecho privado en el Derecho laboral, originando una burda injusticia para las concubinas, ya que si el trabajador tiene más de dos concubinas, ninguna tenía derecho a la indemnización, aunque las dos dependieran económicamente de él. Por fortuna desapareció ya este «puritanismo jurídico» y se tomó en cuenta nuestra crítica: la indemnización debe de repartirse entre quienes dependen económicamente del trabajador. Asimismo, tomando en cuenta nuestra sugerencia, se corrigieron errores de lenguaje, pues por lo que se refiere a la fracción IV, el legislador de 1970 incurrió en lamentable error al utilizar el término «concubino» que no existe en el lenguaje español ni en el jurídico, toda vez que el vocablo correcto es el de concubinario tratándose del hombre y de concubina por lo que respecta a la mujer.”

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

A este respecto sigue en vigor la tesis de Jurisprudencia 135 del apéndice 1917-1965 de la Cuarta Sala de la S. C. J. sobre la improcedencia del doble pago.

Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos.

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

## 2. Datos estadísticos\*

La estadística de riesgos de trabajo que el Instituto Mexicano del Seguro Social registra para la República Mexicana, revela que los accidentes y enfermedades de trabajo se van incrementando año tras año. Así, vemos que, mientras que en 1976 ocurrieron 439 927 riesgos de trabajo, en 1980 la cifra ascendió a 600 872.

Dicho de otra manera, mientras que en el primer año sucedió un riesgo de trabajo cada 72 minutos, de los 365 días del año, esto mismo, en 1980, aconteció cada 52 minutos, lo que nos habla de una mayor frecuencia en la presentación de este indeseable problema en la clase trabajadora en perjuicio de la sociedad en general.

En 1980 el IMSS subsidió 10 540 325 días de incapacidad temporal para el trabajo, lo que significó un ausentismo de 85 millones de horas-hombre para el trabajo, cifra que a todas luces está reflejando una baja en la producción y muy probablemente en la productividad de las empresas.

\*El señor licenciado Jorge Antonio Hidalgo Rodríguez, del Instituto Mexicano del Seguro Social, especialista de la materia, tuvo la gentileza de proporcionarnos la presente información sobre riesgos de trabajo, detectados en el IMSS durante los años 1976 a 1980.

En términos generales se mantiene, con algunas variantes de disminución, la relación de 12 casos ocurridos por cada 100 trabajadores expuestos a los agentes causantes de riesgos; asimismo, 3 de cada 1 000 trabajadores sufrieron una incapacidad permanente, y peor aún, 3 de cada 10 000 fallecieron en el ejercicio o con motivo de su trabajo. Tan sólo en 1980 se registraron 14 681 incapacidades y 1 514 defunciones.

Muchas son las causas que generan los accidentes de trabajo, y de acuerdo con la experiencia del Seguro Social Mexicano, que es la institución que integra las más voluminosas y completas estadísticas al respecto, las causas más relevantes en la ocurrencia de dichos accidentes de trabajo son: *a)* la falta o insuficiencia en la capacitación y adiestramiento para los trabajadores; *b)* la carencia de equipo de protección personal o la negligencia para usarlo; *c)* la alta presentación de condiciones peligrosas en los centros laborales; *d)* el equipo inadecuado, y *e)* el desorden en la colocación de la materia prima.

Debido a su amplia utilización y a la poca protección personal y a la exposición a la maquinaria, las manos resultan afectadas en casi la mitad de los accidentes de trabajo; una sexta parte corresponde a los pies (16.5%); un 10% a las piernas; el 9% al tronco y otros porcentajes menores a ojos, cabeza, brazos, etc.

Existen algunas entidades federativas que se destacan por el número y la gravedad de los accidentes de trabajo, lo cual está en íntima relación con las actividades económicas predominantes. Tal es el caso de los estados de Veracruz (norte), Coahuila, Tamaulipas, Jalisco y Chihuahua, cuyos indicadores de accidentes de trabajo ocurridos por cada 100 trabajadores, son superiores al promedio nacional señalados para 1980.

Todos estos datos estadísticos revelan un alarmante incremento en la problemática de riesgos de trabajo, que se traducen en ataques a la integridad física y mental de los trabajadores, en detrimento de su salud y en el sufrimiento personal y de sus familiares. Por si esto fuera poco, que ya es bastante, el Seguro Social mexicano gastó en 1981 más de 15 mil millones de pesos, sobre todo por el pago de prestaciones en especie y en dinero, lo cual significa un gasto diario de 43 millones de pesos durante los 365 días del año, cifra que redundará naturalmente en el desarrollo económico y social de las empresas y del país en general; los costos económicos y sociales que son infinitamente superiores a los costos que está realizando el Seguro Social para el desarrollo de acciones preventivas de dichos riesgos, es el esquema conceptual que, por todas las razones expuestas, deberá incrementarse en toda la República Mexicana para beneficio colectivo a fin de evitar los graves daños ya señalados en líneas anteriores.

Por su parte, el capitán Luis Llampallas tuvo a bien proporcionarnos otros datos estadísticos que consideramos de especial interés, como son:

Tan sólo en el estado de Querétaro los riesgos de trabajo ocurridos durante 1980 generaron 107 695 días, con un promedio mensual de 8 997 incapacidades. en ese mismo año se pagaron \$22 684 205.00 por concepto de incapacidades por riesgo de trabajo, lo que da un promedio mensual de \$1 890 350.00, que determina un costo promedio de incapacidades de \$210.80 por día.

También en 1980 hubo ocho accidentes de trabajo por cada 100 trabaja-



dores.

De acuerdo con las estadísticas, la mano derecha tiene más accidentes que cualquiera otra del cuerpo. Se calcula que hubo 334 accidentes de este tipo lo que da un porcentaje de 18.9%. De la mano izquierda hubo 514 accidentes que da un promedio de 16.8%. En total hubo 219 accidentes de manos (11.7%); 34 accidentes de cabeza (1.8%), y 142 accidentes de ojos (7.6%). Estas cifras se alcanzaron de septiembre a diciembre de 1980 en el estado de Querétaro.

El estado de Coahuila es el que más accidentes tiene, ya que de 100 trabajadores se accidentan 20. Suponemos que dichos accidentes ocurrieron en Monclova, por sus "altos hornos", ya que no creemos que hayan sido tantos en Saltillo, donde la gente es tan cuidadosa.

De cada 100 trabajadores, en Veracruz, se accidentan 19; en Durango, 17; en Jalisco y Sinaloa, 16; en Yucatán, Tamaulipas y Puebla, 15; en Monterrey, 14; en Zacatecas y Chihuahua, 13; en Campeche, 12; en Nuevo León, 12; en Sonora, 12; en el Estado de México, 11; en Oaxaca, 11, en Michoacán, Baja California Norte e Hidalgo, 11; en Tabasco y Aguascalientes, 10; en Quintana Roo y Guerrero, 9; en Querétaro, 9; en el Distrito Federal, 9; en Colima y Tlaxcala, 8; en Baja California Sur, 8; en Guanajuato y San Luis Potosí, 7, y en Nayarit, 6.

Los datos anteriores arrojan un promedio de 12 accidentados por cada 100 individuos, lo cual nos parece sumamente grave y peligroso para la salud pública.

En los últimos tres años, de 1977 a 1980, se perdieron 187 365 días de trabajo; 1 440 trabajadores perdieron la vida y 10 610 quedaron incapacitados para siempre. También hubo en dicho lapso 36 000 incapacidades permanentes, sin contar el índice de accidentes ocultos y provocados.

Todo lo anterior nos hace pensar que si no ponemos un hasta aquí a todos estos accidentes, nuestro país se convertirá en un futuro próximo en un país de inválidos e incapacitados.

### 3. Curiosa resolución sobre accidentes de trabajo

El señor licenciado Luis Guillermo Michel Pérez de Super Diesel, S. A., en Guadalajara, Jal., nos hizo saber el curiosísimo e interesantísimo caso de una resolución de la Corte de Michigan, sobre un accidente de trabajo, en donde la familia de un hombre que murió mientras hacía el amor a una mujer que no era su esposa, recibió una indemnización de 250 mil dólares.

Esta inusitada determinación la tomó el Juez de una Corte de Michigan, porque estimó que la muerte se produjo mientras Domenico Signorelli, la víctima, estaba bajo los beneficios de su contrato de trabajo.

Signorelli, de 37 años, que trabajaba en Michigan como ingeniero de una compañía de autos, fue enviado a Birmingham, Inglaterra, para llevar a cabo un curso de perfeccionamiento, en donde se involucró sentimentalmente con una empleada de la firma.

Mientras la pareja hacía el amor en el departamento de la chica, la estufa de

gas sufrió un desperfecto despidiendo emanaciones que lentamente provocaron la muerte de Signorelli.

En un caso descrito como único en la historia legal del Estado de Michigan, el Juez Leo Laporte, dijo: "El destinamiento de la víctima en Inglaterra, lo expuso a situaciones y azares diferentes en su naturaleza y grado a lo que sucede en su hogar. El hombre es una criatura sociable, y no es razonable esperar de un empleado a quien se ha sacado de su Ciudad para que trabaje o estudie en un lugar distante, que se quede en su hotel mirando las paredes de su habitación."

La resolución del Juez Laporte, podría también haberse fundamentado en nuestro artículo 474 de la Ley Laboral que, textualmente, dice: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste."

# Lección 31

La prescripción y la caducidad en  
materia laboral

Por disposición expresa del artículo 516, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

La prescripción corre desde el momento en que la parte interesada pueda acudir a los tribunales deduciendo la acción correspondiente. (Jurisprudencia 797, apéndice al tomo CXVIII, pág. 1450.)

La prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda, independientemente de que se notifique o no al demandado. (Jurisprudencia 800, apéndice al tomo CXVIII, pág. 1457.)

La fracción II ha sido criticada de oscura, ya que aparentemente podría pensarse que los trabajadores tendrían un mes para separarse de su trabajo y, ¿para demandar tendrían otro mes?, o ¿dentro del primer mes deben presentar sus demandas? La intención del legislador fue que el trabajador presente su demanda dentro del mes siguiente al día en que se separe de su trabajo.

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Se estima que el término de dos meses es muy amplio y que perjudica la marcha administrativa de las empresas, por la cobertura de las vacantes que se originan por los despidos.

Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo; apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en una ejecutoria que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, 5a. Época, tomo CXIC, pág. 4219, que "La prescripción de las acciones es la sanción impuesta por la ley al acreedor que demuestre falta de interés al no ejercitarlas y que por tal motivo la presentación de la demanda, aunque sea ante autoridad incompetente, por ser un acto demostrativo del interés del actor en el ejercicio de sus derechos, interrumpe la prescripción y que aunque dichos preceptos se refieren a juicios de amparos derivados de procedimientos laborales, no hay ninguna razón jurídica ni lógica, para considerar que no pueden ser aplicables dentro del ámbito civil," coincidimos totalmente con dicha ejecutoria.

Por último, el artículo 522 de la ley nos dice que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda y que el primer día se contará completo aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino hasta que se cumpla el primer útil siguiente.

Se ha dicho también que prescriben las acciones y caducan los derechos. Que prescribe la acción cuando ésta se intentó y se dejó de promover, y caduca el derecho que no se hizo valer en un plazo específico, por ejemplo, cuando no se cobra un premio de la Lotería Nacional en el plazo de un año.

# Lección 32

## Los conflictos de trabajo

1. Clasificación de los conflictos de trabajo
  - A. Atendiendo a los intereses en pugna
  - B. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen
2. Concepto de conflicto de trabajo según el doctor Guillermo Cabanellas

## **1. Clasificación de los conflictos de trabajo**

### **A. Atendiendo a los intereses en pugna**

A nuestro entender los conflictos de trabajo se pueden clasificar, atendiendo a los intereses que afectan, en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.

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

Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

Ejemplo de un conflicto individual de orden económico lo tenemos en el caso de que un trabajador demande nivelación de salarios, pues se afecta un interés particular y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo.

### **B. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen**

Los conflictos de trabajo, atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen pueden ser:

1. Entre patrones y trabajadores. Ejemplo: despidos.
2. Entre patrones: cuando se trata de algún patrón sustituto.



3. Entre trabajadores: problema de escalafón.
4. Entre sindicatos: detentación de contratos colectivos.
5. Entre sindicatos y sus propios miembros: aplicación de la cláusula de exclusión.
6. Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.

## 2. Concepto de conflicto de trabajo según el doctor Guillermo Cabanellas

El maestro Guillermo Cabanellas en magistral trabajo presentado en Caracas, Venezuela, en noviembre de 1977 nos explica que "La voz *conflicto* se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus* que, a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica *combatir*, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con *colisión*, cuyo origen etimológico es *collisio*, derivado de *collidere*, que significa *chocar*, *rozar*.

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

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

Sin desvirtuar lo que antecede, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de *conflicto* para un problema planteado con aspereza, entre partes más o menos irreductibles, y relegar el uso de *colisión* para concretos acometimientos de los trabajadores o contra ellos.

Como sinónimos se dan en la doctrina los términos de *conflicto* y *controversia*. Por ésta se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, aun cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate como al Derecho aplicable a aquéllos. La palabra *controversia* la utiliza Carnelutti, para el cual existe "controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido".

Se estima que cualquier desinteligencia con relevancia jurídica que se produzca en las relaciones marcadas por el derecho de trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, traduce un conflicto laboral. Aparece de esta manera la primera diferenciación entre conflicto y controversia. Se produce en su génesis, en todo proceso de desinteligencia, un punto de partida en el desencuentro

de los respectivos intereses en juego; hasta tanto no haya una posición de antagonismo, un enfrentamiento, no puede decirse que ha nacido jurídicamente el conflicto. En la controversia, las partes en conflicto están dispuestas, en plano de razonamiento, a oponer sus propias argumentaciones a las del adversario. Los conflictos serían medios de lucha, medidas de acción directa. Aquellos que están en contienda prescinden de los instrumentos de solución pacífica a fin de hacer prevalecer sus propios intereses sobre el contrario. En el conflicto hay un caso de autotutela, la relación directa y personal de quien se hace justicia por su propia mano, caso semejante a los clásicos ejemplos del ejercicio del Derecho de retención, la corrección disciplinaria derivada de la patria potestad, la legítima defensa o la recuperación de la posesión sin el auxilio de la justicia. Del conflicto puede llegarse a la controversia, que es como una tregua en la lucha abierta, y en que se encuentran diferentes procedimientos para buscar la solución necesaria. Se distingue el conflicto de la controversia laboral en que en el primer caso hay choque y oposición y en el segundo se debaten ya intereses contradictorios a fin de llegar a una solución.

A nuestro juicio, *conflicto* difiere de *controversia*, tanto en su sentido técnico como gramatical. Aun utilizando el término de *conflicto* como sinónimo de combate, en su punto más recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en Derecho laboral y reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha. De ahí que la adopción de la voz *conflicto*, para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de lucha de clase.

La expresión *controversia de trabajo* es admisible igualmente, pero para indicar una fase distinta del conflicto, pues mientras en éste la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión. Por eso estimamos conveniente reservar la denominación de *conflicto de trabajo* para indicar la existencia de una dificultad, de intrincada solución, de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio —uno, varios o la totalidad—, siempre que se origine en el trabajo.

La expresión *conflictos de trabajo* es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico. Pérez Botija indica que con el nombre de *conflictos laborales* se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

Podemos señalar que por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa, los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el núme-

ro de los sujetos participantes en los mismos.

Las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan generalmente *conflictos de trabajo*, sean estas relaciones individuales o colectivas; pues lo que interesa para la calificación es que se produzca una situación de pugna o choque entre las partes que son sujetos del derecho de trabajo o, por lo menos, en relación a una de ellas.

De los conflictos de trabajo, la huelga, como expresión de solidaridad de los trabajadores es, sin duda, el que ha logrado una fórmula mejor para fijar los caracteres de este fenómeno sociológico cuya influencia es en los momentos actuales decisiva en el ordenamiento jurídico.

Al suspender su actividad profesional los trabajadores intentan gravitar tanto en los Poderes Públicos como en la acción patronal para obtener una determinada ventaja y ciertas reivindicaciones. Si ventaja, beneficio o reivindicación ejercen influencia en el contrato de trabajo, la huelga se centra dentro del Derecho laboral; en otro campo, su adecuación será dentro del Derecho Político.

Los conflictos de trabajo se han producido desde el punto y ahora en que ha existido una relación laboral subordinada de la que ha derivado un enfrentamiento, pero esas pugnas de intereses no tienen los caracteres que en la concepción contemporánea derivan de un proceso económico, social y político cuyas bases se asientan en un sistema de producción basado principalmente en la identidad de grupos de trabajadores dada por la comunidad de intereses, al encontrarse situados en igual plano dentro de la producción y de la economía.

Los conflictos de intereses entre ricos y pobres, patricios y plebeyos, dueños y esclavos, señores y vasallos no tuvieron por objeto modificar las condiciones en que el trabajo era prestado ni siquiera un mejoramiento de carácter profesional, tanto por la naturaleza de los vínculos existentes, como por razón del carácter que revestían los sujetos que participaban en dichos conflictos. Es de tal forma que los conflictos colectivos de trabajo son un fenómeno que se origina con la Revolución Industrial, y tiene su expresión más acabada en la concentración de los trabajadores en establecimientos y en un sistema, cual es el del salariado, que impone condiciones contractuales fijadas unilateralmente por una de las partes en el contrato de trabajo; pero que la otra, ejerciendo presión, intenta modificar.

Las luchas sociales, los antagonismos clasistas, los enfrentamientos derivados de una nueva ordenación económica, el sometimiento de los más débiles a los más fuertes y poderosos, la concentración industrial son, entre otros, fenómenos que han hecho que los conflictos colectivos de trabajo se modifiquen en su estructura, protagonistas y objetivos perseguidos. Los conflictos se han desarrollado por la opción de intereses, que existe entre quien presta el trabajo y el que está en posesión de los medios que permite esta prestación. Son muchas veces choques que derivan de objetivos de carácter político, social o económico, pero sin constituir verdaderos conflictos de trabajo, ya que no se pretende superar las condiciones laborales existentes, sino revelar, en espontánea rebeldía una protesta contra el sistema social imperante.

No cabe, por lo menos aquí, catalogar como conflictos del trabajo, aquellos

movimientos de tipo político y revolucionario que se han producido en diversas épocas de la humanidad, por el hecho de que sus protagonistas hayan sido los trabajadores. La huelga, como expresión mejor definida del conflicto colectivo de trabajo, se presenta como un fenómeno típico de nuestros tiempos; data del régimen de libertad de contratación.

Para que exista un conflicto es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes. Las dos clases que aquí nos interesan son el *conflicto de trabajo* y el *común*: esto es, el conflicto de orden jurídico, que surte sus efectos en una relación que está dentro del Derecho laboral, y aquellas situaciones de antanonomismo que se encuadran en el Derecho Común.

La distinta naturaleza de los conflictos de trabajo, en relación con los de derecho común, estriba esencialmente en el carácter que ofrece el hecho social "trabajo", del cual derivan aquellos conflictos; su valoración se aparta de la de un simple conflicto de intereses, sea en su aspecto individual o colectivo. Incluso los puros conflictos de intereses entre las partes, en Derecho laboral, poseen una especial significación, por razón de proceder tales intereses de una prestación que tiene por protagonista la persona humana y en beneficio de un valor social cual es la producción.

Las que configuran un posible antecedente del estado de huelga o de paro patronal son las coaliciones. Estas preceden al conflicto, constituyen el origen de éste, anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiende a perturbar la paz industrial. La huelga, que es un conflicto de trabajo, indica que la posición controvertida entre las partes se ha inclinado por las vías de hecho; la coalición, por el contrario, sólo hace patente esa oposición entre empresarios y trabajadores mediante una intimidación que puede ir seguida del estado de huelga o de paro. No todas las coaliciones degeneran en un conflicto, ni éstos en una huelga; pero resulta evidente que ésta es una de las formas de manifestarse los conflictos de trabajo y podrá llegarse, incluso, a afirmar que la misma constituye la forma de exteriorizarse el conflicto, en cuyo caso sí que podría distinguirse del conflicto mismo.

# Lección 33

Nuevas ideas sobre los conflictos económicos

El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los Conflictos Colectivos de naturaleza económica, manifestando que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo.

Este artículo solamente se refiere a los *conflictos colectivos de naturaleza económica*, que son aquéllos en donde necesariamente tiene que intervenir un sindicato ya que los conflictos colectivos afectan intereses de carácter sindical, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervenga.

Como consecuencia de lo anterior, nuestra ley se abstuvo de regular el procedimiento de los conflictos de naturaleza económica en donde no exista un sindicato, por ejemplo cuando se trata de trabajadores de confianza o no sindicalizados.

El artículo 433 de la misma ley se refiere también a la terminación de las relaciones de trabajo como resultado del cierre de las empresas o de la reducción definitiva de sus trabajos, a pesar de que en el capítulo 8, donde está comprendido dicho precepto, sólo se ocupa de la "terminación colectiva de las relaciones de trabajo", olvidándose de las relaciones individuales.

El artículo 434 nos habla de la terminación de las relaciones de trabajo, sin distinguir si éstas son individuales o colectivas, por lo que se da el supuesto de que donde la ley no distingue, no se debe distinguir y en consecuencia también debe de aplicarse este artículo a la terminación de las relaciones individuales.

La fracción II a dicho precepto previene que son causa de terminación, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. Por otra parte, la fracción III del artículo 435 nos habla de que en estos casos, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica, y que dicha autorización deberá ser previa a la terminación de los contratos.

El artículo 903 previene que el patrón debe presentar demanda por escrito para la terminación de los contratos, haciendo una exposición de los hechos y

causas que dieron origen al conflicto y fijando claramente las prestaciones que reclama.

El artículo 904 de la ley nos previene acerca de los documentos que deben acompañar a la demanda, entre los cuales destaca un dictamen pericial relativo a la situación económica de la empresa, que debe sujetarse a los requerimientos señalados en el artículo 910.

Finalmente el artículo 919 determina que la Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo en la empresa, sin que en ningún caso se puedan reducir los derechos mínimos consignados en las Leyes Laborales.

De todo lo anterior podemos desprender que cuando se trate de un conflicto en donde intervenga un sindicato, habrá que presentar el escrito directamente ante la presidencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando a ésta la terminación de las relaciones individuales de trabajo y aclarando las causas por las cuales se requiere dicha terminación.

Normalmente, ante dicha autoridad se llega a un arreglo conciliatorio entre las partes que resulta de gran conveniencia tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que de no llegar a un convenio, el conflicto se prolongaría indefinidamente y los trabajadores serían los principales perjudicados, pues no podrían alegar indemnizaciones por despido injustificado.

No obstante lo anterior, hay que considerar que nuestra Legislación Laboral contiene dos artículos idénticos: el 448 y el 902, lo cual va contra toda técnica jurídica y, en teoría, hacen impracticable la tramitación de los conflictos de orden económica pues establecen que el simple emplazamiento a huelga suspenderá la tramitación de dichos conflictos, lo cual nos parece una verdadera aberración jurídica.

Por lo tanto dichos artículos deben abrogarse de inmediato, porque dejan en estado de indefensión jurídica a los empresarios y sin posibilidad de trámite a los conflictos de orden económico.

En la práctica siempre existirá la solución de que el patrón gane la huelga que se planteé para suspender la tramitación de los conflictos de orden económico, por medio del sencillo procedimiento de suspender las labores antes de la fecha anunciada por el sindicato, el cual quedaría imposibilitado para suspender las labores que ya se encontraron suspendidas.

Consideramos de gran interés todo lo anterior, pues es probable que en un futuro próximo las empresas tengan necesidad de reajustar su personal, ya sea para modernizarse y poder ser competitivas, o bien para poder subsistir, ya que por encuestas que se han llevado a cabo, resulta innegable que muchas empresas en México tienen personal de sobra.

En la práctica, y dado lo difícil y complicado que resulta la tramitación de esta clase de conflictos de orden económico tanto en lo individual como en lo colectivo, se recomienda llegar a un acuerdo entre las partes, negociándose un porcentaje determinado sobre todas las prestaciones a las que se supone tienen derecho los trabajadores afectados, que generalmente es alrededor de un 65%,

pero eso sí, pagándose inmediatamente, con lo cual los trabajadores reciben dicho porcentaje sin tener que erogar gastos y/o pagar honorarios a sus representantes.

En estos casos tienen plena validez y cabida el conocido aforismo jurídico que dice: “más vale una mala transacción que un buen pleito”.



# Lección 34

## El arbitraje

### 1. Formas de arbitraje

- A. El arbitraje potestativo y el arbitraje obligatorio
- B. El arbitraje mixto
- C. Crítica al sistema actual

### 2. Los salarios caídos

## 1. Formas de arbitraje

De vital importancia para la vida jurídica de un país, resulta el definirse por la adopción de sistemas que han de regular las instituciones que le dan vida y pujanza.

En México, en materia de huelgas estalladas, nuestro legislador laboral se decidió en 1929, frente al arbitraje obligatorio, por el arbitraje potestativo, en favor de la clase trabajadora.

En esencia, dicho arbitraje potestativo consiste que en caso de una huelga estallada, sólo los trabajadores tienen el derecho de pedir a la autoridad que *juzgue o resuelva* sobre la procedencia o legalidad de sus peticiones, pero si ellos no lo hacen, la autoridad no puede intervenir ni aun a petición del patrón y la huelga se prolongará por tiempo indefinido, quedando todo en suspenso.

Y, a fuerza de ser sinceros, hay que reconocer que el sistema dio buenos resultados y fue operante por muchos años.

Sin embargo, los tiempos cambian. Lo que fue bueno en 1929 puede ya no serlo en 1978 o en 1982 o en el año 2000, o cuando menos puede mejorarse.

En el año de 1966, ante una huelga planteada por el Sindicato de la Industria de la Radiodifusión en contra de la estación radiodifusora XELQ de León, Guanajuato, expediente 10/66, al percatarnos que la organización sindical se abstenía de promover sobre la imputabilidad del movimiento a pesar de que el tiempo seguía su curso, ensayamos tramitar la “no imputabilidad” para la empresa y una tronante resolución de la autoridad del trabajo nos dejó sin aliento al rechazar nuestra solicitud aduciendo que:

El artículo 123 fracción VII de la Constitución Federal concede a los obreros el derecho de huelga, sin limitaciones, por lo que lo hemos considerado como uno de los puntos neurálgicos de nuestro derecho social, declarándolo irrenunciablemente irrestricto. En ese concepto, el derecho de huelga y el ejercicio de ese derecho, afecta el orden público y no puede ser renunciable ni transigible. En

la reglamentación de este derecho, la Ley Federal del Trabajo sólo considera como motivo único de restricción sometiendo al arbitraje forzoso, dos casos concretos: el de la ilicitud para condenar los actos multitudinarios de violencia y los actos que afectan intereses patrios; en el primer caso la huelga resulta un acto fuera de la ley porque va contra intereses públicos y en el segundo la huelga resulta como la expresión de un derecho que no ha llegado a conformarse. Por eso, en ambos casos, es obligación de los obreros concurrir a un arbitraje a petición del patrón o de terceros interesados, como respeto al interés público en el caso de la ilicitud y para dilucidar si está conformado o no el derecho de los trabajadores a la huelga en el caso de la inexistencia. En ningún otro caso la ley considera el arbitraje forzoso para los obreros y por consecuencia no considera limitación alguna distinta a las ya señaladas, lo que quiere decir que los trabajadores no están obligados a concurrir al arbitraje obligatorio, porque lo contrario sería pensar en una limitación del derecho de huelga y de su ejercicio lo que afecta a la institución misma del derecho de huelga, que la Junta por ningún concepto puede permitir. si diéramos entrada al escrito del patrón para ventilar un juicio sobre el fondo de la huelga, que pudiera dar por terminada ésta sin la voluntad de los trabajadores, estaríamos obligando a éstos a someterse al arbitraje en la discusión de su derecho de huelga, lo que la Junta no admite ni propicia. Por ello, esta Junta está en la obligación de hacer respetar el derecho ejercitado por los trabajadores y no tiene más facultades jurisdiccionales en el conflicto, a menos que los trabajadores se sometan voluntariamente al arbitraje al pedir la declaratoria de imputabilidad para el pago de las responsabilidades que procedan. En consecuencia, no es de tramitarse el escrito que pretende la declaratoria de no imputabilidad, mediante juicio, porque sería tanto como obligar a los trabajadores a someter su derecho de huelga al arbitraje, lo que la Junta considera violatorio de la Constitución Federal.

Tiempo después y como el asunto no se resolvía, el sindicato promovió la imputabilidad y dos años más tarde, cuando ya nada tenía remedio, obtuvimos una preciosa victoria "pírrica", en el sentido de que el movimiento no era imputable al patrón y que en consecuencia no había obligación de pagar los "salarios caídos".

Preguntamos: ¿Quién ganó con dicha huelga? ¿El sindicato? ¿Los trabajadores? ¿El patrón? ¿El país?

Eso sí, se sostuvo el criterio, casi de carácter electoral, que al arbitraje era potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.

Pero, durante todo el tiempo de la huelga, ¿quien dio de comer a los trabajadores? o ¿qué sucedió con la fuente de trabajo? Desastre total.

El hecho de que cada día hay más huelgas que se prolongan indefinidamente, lo cual es un crimen de lesa majestad contra nuestra incipiente economía, nos ha llevado a la conclusión de que hay que hacer algo, cambiar las cosas y por vivir, afortunadamente, en un régimen de derecho, se hace necesario confiar en nuestras autoridades laborales y darles la oportunidad para que en un plazo de huelga estallada, que podría ser de quince días para que las partes puedan solucionar por ellas mismas su conflicto, si éstas no son capaces de ponerse de acuerdo, por mala fe o simple intransigencia, que resuelvan en favor de una par-

te o de la otra, reservándose siempre a la que pierda la huelga, el derecho al juicio de amparo.

Si el sindicato tiene la razón, que se la den. Si no la tiene, que lo desengañen y de inmediato.

Se aduce en contra que el “arbitraje obligatorio” nos puede conducir a un mayor intervencionismo estatal. No hay que asustarse por ello, nos queda el juicio de amparo.

Además, ¿supone alguien, con toda franqueza, que el Estado no es el que en última instancia resuelve todos los problemas de huelga a su mejor leal saber y entender?

Los trabajadores no deben preocuparse por el arbitraje obligatorio porque como se ha dicho, el Estado siempre “tose” más fuerte con el pulmón izquierdo que con el pulmón derecho y siempre tendrá que ver con simpatía sus peticiones, cuando éstas sean justas y reales.

Los “burgo-socialistas”, los “teóricos”, los “estudiosos de gabinete” podrán sostener desde sus castillos de marfil, que adoptar el sistema del arbitraje obligatorio es restar, quitar un derecho a la clase trabajadora, pero los obreros ya no quieren derechos intangibles y prefieren que les paguen sus salarios que en casos de huelga *per eternum* nunca les serán cubiertos, por razones obvias.

Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje han “sentido” ya en carne propia, la urgencia de intervenir como árbitros para solucionar los problemas de huelga que se prolongan y se estrellan con una realidad jurídica que les impide administrar justicia.

Finalmente, hay un argumento de carácter jurídico que no por no ser político, es menos importante: Por definición del artículo 440 de nuestra Ley laboral, la “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Luego, también por definición, una suspensión *indefinida* de labores, por el hecho de ser indefinida, deja de ser huelga.

Las personas o las instituciones que de alguna forma o de otra están en posibilidad de influir en la modificación de nuestra legislación laboral, tiene la palabra.

Consideramos que en estos casos debe tener plena vigencia el principio de subsidiaridad, que consiste en que debe dejarse a las partes el derecho de solucionar sus propios conflictos, pero cuando ellos no pueden hacerlo, entonces debe de intervenir la autoridad, subsidiariamente, en su ayuda.

### A. El arbitraje potestativo y el arbitraje obligatorio

El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmada en un contrato o de la ley.

El arbitraje de amigables componedores, denominase de árbitros arbitradores, en razón de que proceden según el arbitrio de su conciencia y con el senti-

miento de la amistad, para avenir a las partes, pacificándolas equitativamente.

En cambio, conciliar, según la *Enciclopedia jurídica Omeba*, proviene en lo jurídico del latín *conciliare*, y es dar por terminada antes o durante el juicio la cuestión susitada, mediante un acuerdo de partes.

## B. El arbitraje mixto

El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas, a saber: 1. potestativo para las dos partes; 2. potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones; 3. obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes, o 4. obligatorio para ambos por ministerio de Ley.

En teoría resulta muy reconfortante saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se considera, también teóricamente, que el derecho de huelga es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional.

En consecuencia, ¿de qué les sirve a los trabajadores que su huelga sea existente, si no es declarada imputable al patrón? De nada, absolutamente de nada.

## C. Crítica al sistema actual

En México, nuestra legislación laboral se inclinó por el segundo de ellos, cuando en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo se prescribe que: "Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso."

Asimismo, el artículo 469 previene que la huelga terminará, fracción III "Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y IV, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

Es decir, si los trabajadores no se someten al arbitraje, la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente.

Ahora bien, si los trabajadores tramitan el juicio de imputabilidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste se sustanciará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad y largueza que entraña dicho procedimiento.

Sin embargo, si los trabajadores se someten al arbitraje, ya no pueden con posterioridad declarar que ya no se someten al mismo. (Toca 5831/35. 1a. Rafael Trejo.)

La obligación de pagar salarios caídos se da únicamente cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello.

Como para el patrón es relativamente fácil “sacudirse” una imputabilidad, compareciendo en el periodo conciliatorio de la huelga a la audiencia de avenimiento y declarando expresamente que, por ejemplo, está dispuesto a aumentar los salarios que se le reclaman en un porcentaje promedio de la zona económica de que se trate, los trabajadores difícilmente intentarán promover la imputabilidad del conflicto y las huelgas se prolongan indefinidamente, en detrimento de la economía nacional.

Por nuestra parte estimamos que no podemos darnos el lujo de tener huelgas “indefinidas” que a nadie favorecen y a todos perjudican.

Pregúntese a los trabajadores que han padecido una larga huelga, qué opinan de ella. Al principio todo es euforia, pero a medida que transcurre el tiempo, todo es desesperación y las autoridades poco o nada pueden hacer al respecto.

Por lo demás, una huelga sin límite deja de ser huelga ya que por definición, toda huelga debe implicar siempre una suspensión *temporal* del trabajo, de acuerdo con el artículo 440 de nuestra legislación laboral.

Como si lo anterior no fuera suficiente, la fracción XX del artículo 123 constitucional acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno”.

La fracción anterior no expresa que dichos conflictos “se pueden” someter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que “se sujetarán” a la decisión de las mismas, sin especificar o distinguir qué parte puede solicitar el sometimiento, por lo que ambas partes están en posibilidad de hacerlo, habida cuenta de que donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

## 2. Los salarios caídos

Cuando una huelga se resuelve por convenio, existe una ley no escrita, que previene que los salarios caídos se pagarán al cincuenta por ciento, para que de esta manera, no haya ni ganadores, ni perdedores.

La solución en cuestión puede antojarse como justa, aunque por nuestra parte pensamos que siempre habrá perdedores y difícilmente habrá un ganador, o ¿es que las empresas están en posibilidad de pagar medios salarios cuando no están laborando ni produciendo?, o, ¿los trabajadores van a comer sólo la mitad durante todo el tiempo que estuvieron en huelga?

Además, si la huelga se declara inexistente, los trabajadores pierden automáticamente el derecho a los salarios caídos y, ¿piensa alguien, con toda franqueza, que dichos trabajadores podrán regresar a su trabajo sin algún rencor?

Lo más sagrado para un trabajador es su salario y si se le priva de él, ¿va a trabajar con entusiasmo o dedicación?

Tampoco nos convence el arbitraje potestativo para ambas partes. Sería peor que el que tenemos, por los motivos expresados, sólo que amplificadas.

El arbitraje obligatorio para patrones y trabajadores, pero sólo a solicitud de cualquiera de ellos, podría constituir un paso muy importante en nuestra evolución laboral y desde luego remediaría muchos de los males de los dos primeros sistemas, pero dejaría en suspenso muchas posibilidades de arreglo por intransigencia de las partes.

Por ello, optamos, de una vez por todas, por el arbitraje obligatorio por ministerio de ley, si en un término prudente, que puede ser de quince días, no más, de huelga estallada, las partes no son capaces de ponerse de acuerdo, reservándose siempre y en todos los casos para la parte "que no obtuvo", o perdió, el juicio de amparo.

¿Que habrá ocasiones en que no se podrá obligar a las partes a que cumplan con el laudo arbitral? Correcto. Pero siempre habrá mejores y mayores posibilidades de arreglo si interviene un tercero que primero trate de conciliar y en su caso pueda resolver el fondo del conflicto.

Desde luego, el sometimiento al arbitraje sólo es procedente cuando no se haya solicitado la declaración de inexistencia o bien que ya se hubiera negado tal declaración por medio de una resolución que hubiese ya quedado firme.

Si la huelga se declara inexistente, automáticamente resulta inoperante solicitar la imputabilidad de la misma.

# Lección 35

Nociones generales sobre  
el procedimiento laboral mexicano



El primero de mayo de 1980 entró en vigor una serie de reformas de carácter procesal a nuestra ya no tan nueva Legislación Laboral, que tuvo por objeto agilizar el, en muchas ocasiones, empalagoso y resbaladizo procedimiento laboral.

La intención del legislador fue sana y desde luego es digna de encomio.

En la exposición de motivos de la iniciativa en cuestión se afirma que: "Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el País, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que asimismo se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el Artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales."

"El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se obre con apego al derecho y con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que «la justicia que se retarda es justicia que se deniega»."

Sin embargo, una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica.

Nuestro procedimiento ordinario anterior se desenvolvía en diferentes y diversas audiencias: una de conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento y admisión de pruebas y otras más de desahogo de las mismas y realmente no nos iba tan mal.

Ahora, y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento

se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas; a saber: *a)* de conciliación, *b)* de demanda y excepciones, y *c)* de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de la Ley de la materia.

A la etapa conciliatoria las partes deberán de comparecer personalmente sin abogados: patrones, asesores o apoderados, nos indica la fracción I del artículo 876, y ahí es precisamente donde se plantea la primera interrogante: ¿Cómo van a comparecer a dicha audiencia las personas morales, sin abogados, patrones, asesores o apoderados? ¿En espíritu puro? La intención del legislador es que comparezca personalmente el patrón lo cual ha provocado grandes dificultades, ya que los patrones aducen que para eso tienen sus abogados.

Pensamos que en dicha audiencia deben ser aceptados los representantes legales de las personas morales, ya que en caso contrario, se conculcaría a sus apoderados legales la garantía constitucional de que pueden ejercer libremente la profesión u oficio que les acomode, siendo lícitos.

Por otra parte, el hecho de que las partes tengan que comparecer personalmente a la audiencia respectiva en la etapa de conciliación, deja en desventaja al trabajador que en tan especiales circunstancias, se va a volver a encontrar con el patrón que lo despidió y difícilmente se conciliarán ante las Juntas si con anterioridad no se pudieron conciliar fuera de los tribunales.

Los funcionarios de "audiencias", tienen mucho trabajo y mucha más prisa por desahogar la kilométrica audiencia, y en vez de favorecer la conciliación, apremian a las partes a que pasen lo más rápido posible a la siguiente etapa de demanda y excepciones.

Se ha visto en nuestra realidad laboral que en muchas ocasiones es más factible que los conflictos laborales los arreglen los representantes de las partes que las partes mismas, ya que en realidad todos los litigantes se conocen y son amigos desde hace mucho tiempo, independientemente de que en el ámbito procesal laboral ha tomado plena vigencia el principio de que "más vale un mal y pronto arreglo que un buen y tardado juicio".

Las buenas relaciones entre los representantes sindicales y patronales han evitado y seguirán evitando la tramitación de muchos juicios, en los cuales se llegan a convenios que generalmente son aceptados por las autoridades del trabajo.

Si realmente se quisiera favorecer la conciliación, pensamos que en lugar de que la misma se dé en una fase de la audiencia de demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas, se diera exclusivamente en una audiencia en donde a las partes se les citara para conciliarse.

Posteriormente, en otra audiencia, se entraría al arbitraje del problema en caso de que no hubiera arreglo, lo que sería más propio e incluso iría más de acuerdo con las funciones de las autoridades de trabajo de primero conciliar y después arbitrar.

Por disposición expresa del artículo 685 en su primer párrafo, el proceso del Derecho del trabajo deberá ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr

la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Estamos totalmente de acuerdo con dicho primer párrafo.

Sin embargo, consideramos que el segundo párrafo de dicho artículo contradice lo previsto por el artículo 873 de la misma ley, al cual él mismo nos remite.

Efectivamente se afirma en el mencionado segundo párrafo que “cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta”.

Es decir, ordena a la Junta subsanar la demanda en el momento de admitirla, cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones a que el trabajador tuviera derecho.

Una demanda incompleta sería, por ejemplo, cuando no se hubieren exigido los salarios caídos, la prima de antigüedad, etcétera.

En cambio el artículo 873 también en su segundo párrafo previene que “cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de 3 días”.

Aquí el legislador se refiere a los casos en que las demandas de los trabajadores tuvieren alguna irregularidad o se ejercitaren acciones contradictorias, en cuyos supuestos la Junta no debe subsanar, sino prevenir al trabajador para que éste sea el que las subsane en un plazo de 3 días.

Ahora bien, ¿qué se entiende por irregularidades en la demanda?

¿La omisión de alguna prestación que derive de la ley?

Estimamos que si el trabajador no reclama algo a lo que tiene derecho, incurre en una irregularidad y entonces se presentará el problema siguiente.

¿Qué es lo que deben de hacer las Juntas?

¿Subsanar la demanda al admitirla como lo previene el artículo 685?, o bien,

¿Prevendrá al trabajador para que éste la subsane en un plazo de 3 días como lo indica el artículo 873?

Pensamos que las Juntas no deben de incurrir en apresuramientos innecesarios y que para no convertirse en jueces y en parte, deben de prevenir al propio trabajador, para que sea él mismo el que subsane su demanda en el plazo de 3 días.

Si el trabajador aún no corrige su demanda y si comparece a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, se le volverá a prevenir para que subsane la misma, de acuerdo con el artículo 878 fracción II, pero si tampoco comparece a dicha audiencia ni corrigió su demanda, entonces, con fundamento en el artículo 879, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial sin “subsanações” de ninguna clase. Esto sería lo correcto jurídicamente y no políticamente hablando.

Podríamos analizar 3 supuestos:

1. El trabajador no señala en su demanda el monto de sus salarios: La Junta debe prevenirlo y si a pesar de ello tampoco lo hace, se debe tomar como base el salario mínimo de la localidad que corresponda.
2. El trabajador no reclama salarios caídos. Debe ser requerido para que lo haga, pero si no lo hace y tampoco comparece a la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, entonces sólo debe reproducirse su demanda sin la petición de salarios caídos, ya que así lo establece el artículo 879.
3. El trabajador ejercita acciones contradictorias y a pesar de ser requerido no corrige su demanda ni comparece a la etapa de la audiencia correspondiente.

En este caso sólo se le debe de tener por reproducido su escrito inicial, ya que en caso contrario, la Junta se convertiría en juez y en parte al ejercitar la acción que corresponda.

Se ha sostenido que el procedimiento laboral no es formalista, ya que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exige forma determinada.

Sin embargo, en la práctica resulta exactamente todo lo contrario: 10 minutos tarde a una audiencia y se pierde todo derecho, ya que los términos son fatales.

En el derecho común, se pueden presentar promociones a altas horas de la noche del día en que se vence el término, lo cual no sucede en el Derecho del trabajo.

De acuerdo con el artículo 875 de la ley, la audiencia inicial en el procedimiento laboral consta de 3 etapas: a) de conciliación; b) de demanda y excepciones, y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas. Se trata pues de una audiencia "trifásica".

El artículo 876 fracción I de la ley, como ya se ha dicho, obliga a las partes a comparecer personalmente a la Junta sin abogados: patrones, asesores o apoderados.

La Junta exhortará a las partes a que lleguen a un arreglo y en caso de que éste se logre, se levanta un convenio con el cual se termina el juicio.

Las partes podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la Junta podrá acceder a dicha petición por una sola vez.

Si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

Inexplicablemente, la fracción VI del artículo 876, indica que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

No encontramos ninguna razón jurídica para que las partes se presenten personalmente a la etapa de demanda y excepciones ya que precisamente para eso están sus propios abogados.

El día 25 de julio de 1980, el Juzgado de Distrito en el Distrito Federal en materia del trabajo, dictó sentencia en el amparo núm. 18/80, promovido por Ferrocarriles Nacionales de México, en contra de actos de la Junta Especial

núm. 4 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por el cual se concedía el amparo al quejoso al que se le había tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido personalmente a la audiencia de conciliación.

El juzgado fundó su sentencia en que el patrón podrá comparecer por conducto de sus apoderados a la etapa de demanda y excepciones.

Sin embargo, el primer Tribunal Colegiado de Trabajo, con residencia en México, D. F., revocó dicha resolución en el acta RT-159/80, de fecha 8 de abril de 1980, y tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, aduciendo que también a la etapa de demanda y excepciones deberían de comparecer personalmente las partes.

A esta etapa podrán comparecer los representantes legales de las empresas, siempre y que a la etapa de conciliación hubieren comparecido personalmente los patrones.

Si el patrón no comparece a la etapa de conciliación, no se permitirá la comparecencia de los representantes legales del mismo, a la etapa de demanda y excepciones.

Sin embargo, de lo anterior se desprende que si un representante legal de la empresa, tiene además facultades de administración, entonces sí podrá comparecer a la "trifásica" audiencia, sin necesidad de que lo acompañe el patrón personalmente, ya que de acuerdo con el artículo 11 de nuestra Ley Laboral, "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o *administración*, en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

En la etapa de demanda y excepciones el actor ratificará su demanda y puede modificarla si así lo estima pertinente.

El demandado procederá a dar contestación a la demanda en forma verbal o escrita, y deberá oponer sus excepciones o defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda afirmándolos y negándolos y expresando los que ignoren cuando no les sean propios.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidas aquéllas sobre las que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente.

El demandado incluso puede reconvenir al actor en cuyo caso la Junta puede acordar la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes.

Posteriormente se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En esta audiencia el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos y posteriormente el demandado ofrecerá las suyas, pudiendo las partes objetarlas recíprocamente.

Mientras no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, se podrán ofrecer otras nuevas, ya que concluida dicha etapa solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o a tachas. Sin embargo, y por disposición del artículo 721 de la ley, mientras una actuación no esté firmada por el secretario correspondiente, se trata simplemente de un proyecto, y en conse-

cuencia puede modificarse, es decir, si una persona llega tarde a la etapa correspondiente, aunque ésta ya se hubiere cerrado, si el acuerdo en cuestión no hubiere sido firmado, el litigante que llegue tarde estará en posibilidad de ofrecer sus pruebas o de contestar su demanda.

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos o bien tendrán 3 días para ello.

Posteriormente, el expediente se pasa a dictamen y finalmente para resolución.

Los laudos se dictarán a verdad sabida y a buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas.

Sin embargo, ello no implica que la Junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente.

El artículo 848 de la ley previene que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden ser revocadas sus propias resoluciones; sin embargo, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta y desde luego resulta procedente el juicio de amparo, ya que éste no es un recurso, sino como su nombre lo indica, un juicio.

Los laudos deberán impugnarse por el amparo directo, ya que los amparos indirectos, proceden contra todas las demás resoluciones que no tengan el carácter de definitivas o contra leyes que por su sola expedición causen un perjuicio al particular.

# Lección 36

De los medios de prueba  
en el procedimiento laboral

El artículo 776 de la ley laboral nos indica que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.
- V. Inspección.
- VI. Presuncional.
- VII. Instrumental de actuaciones.
- VIII. Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Esta última fracción recoge una realidad de nuestros tiempos, pero puede prestarse a muchos abusos, ya que existen grabaciones telefónicas subterráneas o con instrumentos ocultos, fotografías compuestas, etcétera.

La Junta deberá desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten inútiles o intrascendentes expresando siempre el motivo de ello.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; así en las testimoniales y confesionales se deben acompañar los pliegos de preguntas correspondientes a menos de que las partes se reserven su derecho para interrogar o articular posiciones verbalmente el día de la audiencia, cuando no se tengan que desahogar por exhorto.

Generalmente la carga de la prueba competará siempre al patrón por lo que éste debe llevar un expediente muy completo que contenga todos los datos de sus trabajadores, como fecha de ingreso, antigüedad, contrato, constancias de pago, y en general todos los documentos que eventualmente puedan requerir las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Véase artículo 784 de la Ley.)



La prueba confesional, que era considerada la reina de las pruebas, ha perdido mucha importancia en materia laboral, ya que los que la “absuelven”, generalmente se limitan a negar las preguntas que les formulan.

Para que a una persona distinta del demandado, se le pueda obligar a que acuda a una confesional para hechos propios, se requiere que en la demanda o en la réplica se le atribuyan hechos propios.

El “diga si es cierto como lo es”, es de lo más insidioso y debe rechazarse, ya que las preguntas deben ser claras, precisas y no deben ser insidiosas, que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder.

Al trabajador al que se le pregunte en la forma tradicional de “diga si es cierto como lo es”, se le ofusca la inteligencia y en ocasiones se verá compelido a contestar: “pues si usted así lo dice, así será”.

Las pruebas documentales pueden ser públicas o privadas, según hayan sido expedidas por funcionarios investidos de fe pública y en ejercicio de sus funciones.

Al ofrecerse una documental privada deberá solicitarse su ratificación en cuanto a su contenido y firma, en el caso de que fuere objetada.

Los documentos procedentes del extranjero deberán ser legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares y si se presentan en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción.

La prueba testimonial es en realidad actualmente la reina de las pruebas en materia laboral. Sólo se podrán ofrecer un máximo de 3 testigos por cada hecho controvertido, y por disposición del artículo 820 de la ley un sólo testigo podrá formar convicción si fue el único que se percató de los hechos, si su declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos y si concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

La preparación de los testigos es importantísima, ya que solamente así podrán distinguirse a los testigos verdaderos de los testigos falsos.

Se cuenta que en alguna ocasión un profesor italiano de Derecho Procesal al llegar a su clase para explicar la prueba testimonial, se hizo acompañar de su adjunto y éste en presencia de todos los alumnos le disparó por la espalda. Después de la conmoción que provocaron los disparos, el profesor, aparentemente herido se levantó y manifestó que todo había sido un simulacro, y pidió a los alumnos que tomaran papel y lápiz y que describieran lo que habían presenciado. El resultado fue que ningún alumno coincidió con otro.

De lo anterior puede concluirse que todos los testigos reaccionan de distintas maneras ya que todos ven lo que más les impacta o lo que creen haber visto, aunque a veces esto no coincida con la realidad.

La prueba pericial siempre debe versar sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, y cada día tiene más importancia en el proceso laboral en donde a menudo las partes niegan haber suscrito documentos que les perjudican.

En caso de dictámenes contradictorios la Junta designará un perito tercero en discordia.

La instrumental de actuaciones debe ser tomada en cuenta por la Junta aun cuando no se ofrezca expresamente como prueba.

La prueba presuncional puede ser legal o humana.

La presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Las presunciones pueden ser *jure et de jure* o bien *juris tantum*, las primeras son las que no admiten prueba en contrario y las segundas las que sí lo admiten.

La presunción es legal cuando la ley lo establece expresamente, y es humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Como nuestra Legislación laboral no admite pesquisas policíacas cuando se ofrece la prueba de inspección, debe precisarse el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarque y los objetos y documentos que deben ser examinados.

Últimamente se ha pretendido desligar el procedimiento laboral del procedimiento común, aunque realmente siempre tendrá aplicación supletoria el artículo 89 del Código Federal de Procedimientos Civiles, ya que nuestro Derecho laboral no es muy prolijo en cuanto a la reglamentación de esta probanza.

La Junta requerirá a las partes a que exhiban los documentos que se requieran, con el apercibimiento de que, de no hacerlo, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se traten de probar.

De todo lo anterior podemos concluir que nuestro procedimiento laboral busca, fundamentalmente, la conciliación de las partes en conflicto.

Por nuestra parte, opinamos que más que Conciliar se debería de Mediar para lograr mejores resultados.

La conciliación sólo implica que la autoridad laboral trate, sin proponer nada, en concreto, que las partes lleguen a un arreglo, de acuerdo con sus propios intereses y tomando en cuenta sus propias pretensiones.

La mediación, en cambio, supone que el mediador aporte ideas y soluciones para la terminación del problema.

Por ello, de la conciliación o la mediación, nos quedamos con esta última.

# Lección 37

El Tratado de Libre Comercio y sus  
eventuales repercusiones  
en nuestra legislación laboral

El Tratado de Libre Comercio celebrado con Estados Unidos y Canadá no es, ni debe considerarse una panacea ni un ungüento mágico que aliviará nuestros males y pobrezas. Sin él hemos podido "sobrevivir" por tanto tiempo y sin él podríamos sobrevivir en el futuro.

Sin embargo, pensamos que a mediano y largo plazo dicho tratado será de gran beneficio para el país, habida cuenta que siempre es preferible asociarse con ricos y poderosos que con pobres y menesterosos. Patriotismo aparte y, aunque nos duela un poco debemos reconocer que tanto Canadá como Estados Unidos están mejor que nosotros.

Nuestro pueblo se verá beneficiado con el tratado, ya que tendrá acceso a productos más variados y de mejor calidad. Dichos beneficios dependerán, en gran medida, de nuestra capacidad y habilidad para negociar el Tratado, actividad que será difícil, ardua y tendrá que ser gradual y sectorial. Debe comenzar por los sectores menos complejos, como el de frutas tropicales y dejar para el final la discusión de los sectores que presentan más problemas y dificultades como el de aparatos eléctricos, la rama automotriz y el petroquímico.

Así, refrigeradores, lavadoras, televisiones, equipos de sonido y de golf, los mismos automóviles, se podrán adquirir mucho más baratos, ya que actualmente tienen un gravamen del casi 50% de su valor comercial.

El famoso *fast track* del que tanto se habló, no es más que un simple procedimiento por el cual el Congreso de Estados Unidos permitió al presidente Bush negociar acuerdos sin autorización previa y sin consultas específicas. Éste es un paso muy importante para la celebración del tratado que tanto urge, aparentemente, al gobierno de Estados Unidos. El convenio ampliará su mercado de consumidores de 40 millones de personas a 370 millones de toda América Latina incluyendo, probablemente, a Cuba. Pero la aprobación del *fast track* no significa que el Congreso de Estados Unidos quede al margen del tratado, pues al final de cada negociación individualista y sectorial dicho Congreso, el mexicano y el de Canadá tendrán que aprobar lo que se pacte.

Por lo demás, no resulta ocioso aclarar que para nosotros existe una "pequeña diferencia" entre la forma de actuar del Congreso de Estados Unidos y del Congreso mexicano: mientras que aquél tiene realmente voz y voto generalmente respetado por el poder ejecutivo, el nuestro está, generalmente subordinado y supeditado a dicho poder.

Un poco a la manera católica puede afirmarse que en México vivimos una preciosísima Santísima Trinidad: el poder ejecutivo, el poder legislativo y el poder judicial, con un solo dios verdadero: el presidente en turno.

Sin embargo, para no pecar de injustos o de miopes, tenemos que reconocer que en los últimos años se ha dado una importante apertura política y democrática que ha permitido a nuestros diputados y senadores equilibrar la balanza del poder.

La finalidad del Tratado de Libre Comercio es esa: eliminar los impuestos y barreras arancelarias a los productos extranjeros que lleguen a nuestro país y a los productos nacionales que se envíen a Canadá y a Estados Unidos.

De 140 sectores identificados, 40 de ellos ya tienen integrada "su monografía con conclusiones y estrategia para la negociación".

Se discutirá sector por sector y subsector por subsector y las conversaciones se realizarán en los sitios productores de más importancia de las tres naciones comprometidas.

Por ejemplo, en León, Gto., se abordaría el tema de la industria zapatera; en Detroit, el de la industria automotriz; en Vancouver, el del sector pesquero; en Pittsburg, el del sector acerero.

Nuestra Constitución y nuestro petróleo no entrarán a la mesa de la discusión, se nos ha dicho con toda vehemencia; esperamos que así sea.

Algunos sindicatos de Estados Unidos se han opuesto a la firma del tratado aduciendo que los trabajadores americanos no podrán reclamar aumentos salariales en virtud de que la mano de obra mexicana es muy barata y, en consecuencia, tendrán una competencia desleal. También estiman que el tratado puede provocar desempleo ya que algunas empresas americanas preferirán irse a la frontera mexicana o al interior de la República en donde todo les será más cómodo y barato. Además hace especial hincapié en el problema "ambiental" y de "ecología" que temen pueden perjudicarles.

Desde nuestro punto de vista, también podemos preocuparnos por las pequeñas empresas que no cuentan con los recursos económicos para modernizarse y ser competitivas, o que no elaboren productos de óptima calidad. A dichas empresas, en el mejor de los casos, les espera la quiebra.

Se afirma que nuestra inflación bajará al 15%, que la iniciativa privada mexicana, al iniciarse las negociaciones oficiales, "estará pendiente en el cuarto contiguo" y que el desliz de nuestra moneda se reducirá de 40 a 20 centavos por día.

Nos dicen también que se espera una inversión foránea de 11 500 millones de dólares y que el ingreso real se elevará en un 4.6% y el empleo en un 6.6%. Ojalá sea cierto.

Ahora bien, ¿cuáles son las repercusiones que el Tratado de Libre Comercio puede tener en nuestra legislación laboral?

Pensamos que la primera y más importante repercusión que puede tener el tratado será en el salario y en la jornada de trabajo.

En el salario, porque existen profundas diferencias entre el salario mínimo de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, y el nuestro. Mientras el salario mínimo en Estados Unidos es de cuatro dólares por hora; el nuestro es de cuatro dólares por día.

Con el tratado esto nos va a beneficiar. Ya nadie podrá pagar nuestro salario mínimo, nadie, va a querer trabajar por dicho salario.

O capacitamos y adiestramos a nuestros trabajadores o no podremos salir adelante.

¿Qué vamos a poder vender a los Estados Unidos? ¿Artesanías?

Esperemos y confiemos que con el Tratado de Libre Comercio podamos empezar a salir del Tercer Mundo al que pertenecemos y que por lo visto y como dice Néstor De Buen Lozano, va que vuela para el cuarto mundo.

# Lección 38

El Derecho del  
trabajo del futuro

Se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que si bien el Derecho del trabajo se renueva parcialmente, cambia constantemente; sin embargo, sigue siendo el mismo.

Es decir, el énfasis en sus direcciones ideológicas podrá cambiar, pero en cuanto a su fondo, el Derecho del trabajo Mexicano siempre ha sido, es y será, cuando menos en teoría, un derecho típicamente protector de la clase trabajadora.

El Derecho del trabajo surgió en México en 1917 con nuestro artículo 123 constitucional como un derecho de clase, como un derecho de lucha, casi de inspiración de tipo marxista: “Trabajadores de todo el mundo: uníos, porque no tenéis patria”.

Fue así como nuestra legislación laboral estableció un salario mínimo, una jornada máxima y el derecho de los trabajadores a la asociación profesional.

Este énfasis típicamente proteccionista, existió en nuestro Derecho laboral hasta la década de los sesenta, cuando el presidente Adolfo López Mateos reglamentó las últimas fracciones del artículo 123 constitucional relativas a los menores, a las mujeres, al reparto de utilidades y a la llamada reinstalación obligatoria, que ni es reinstalación ni es obligatoria.

Estas reglamentaciones, inspiradas por el maestro Mario de la Cueva, nunca dieron resultado en la práctica ya que, como se sabe, el exceso de protección conduce irremisiblemente a la desprotección: “tanto quiso el diablo a su hijo hasta que le saco un ojo”.

Se aumentó de 12 a 14 años la edad para ser considerado como trabajador, lo cual, aunque en teoría era de aplaudirse, desconoció nuestra realidad mexicana ya que los niños de 13 años que tenían necesidad de trabajar, precisamente después de terminar su educación primaria, dejaron de ser protegidos por nuestra legislación laboral.

A las mujeres se les prohibió trabajar después de las diez de la noche (obviamente en trabajos lícitos) aunque ellas siguieran trabajando, por necesidad en



hospitales, restaurantes y/o centros nocturnos. También se determinó que si llegaban a trabajar tiempo extra, éste tendría que pagarse al doscientos por ciento, lo que provocó que fueran desplazadas del tiempo extra, ya que por más agradable que en la práctica sea trabajar con mujeres, si su mano de obra resulta muy cara, los patrones preferirán trabajar con hombres.

La reglamentación del reparto de utilidades tampoco ha dado resultados satisfactorios pues casi todas las empresas, principalmente las medianas y las pequeñas, no reportan utilidades al fisco, sino sólo pérdidas, maquilladas unas y verdaderas otras.

La llamada reinstalación obligatoria fue una bella idea poética que nunca se ha verificado en la práctica ya que, como es sabido, la obligación de hacer "no son de ejecución forzosa", y en última instancia se traducen en indemnizaciones de tipo económico.

A partir de la década de los sesenta y hasta mediados de los ochenta, nuestro derecho de trabajo empezó a transformarse en un derecho coordinador de los factores de la producción, sin dejar de ser, obviamente, tutelar de la clase trabajadora.

Fue en esta segunda etapa cuando surgieron las "nuevas" carreras de licenciados en Relaciones Industriales y en Administración de Empresas que tanto ha favorecido a nuestro país.

Maestros de la talla de Guzmán Valdivia y Agustín Reyes Ponce, y los Padres Sheiffer y Sánchez Villaseñor nos enseñaron que "la teoría del conflicto" debería ser sustituida por "la teoría de la coordinación".

Por nuestra parte siempre hemos sostenido que a partir de entonces y para siempre el moderno Derecho del trabajo, no sólo mexicano, argentino o japonés, sino de todo el mundo civilizado, debe basarse y se basa, en tres principios que cada día adquieren mayor vigencia: en un respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores; una comprensión recíproca de necesidades, y una coordinación técnica de esfuerzos.

Sin el respeto mutuo entre patrones y trabajadores, vendría el caos y la anarquía. Por ello resulta básico dicho respeto, que, sin embargo, no basta ya que los derechos, si no se respetan por las buenas, se respetan por las malas. Para eso están nuestras autoridades de trabajo.

Se requiere además, si efectivamente queremos salir adelante, que patrones y trabajadores comprendan recíprocamente sus necesidades, lo cual, desde luego, no se da mucho en nuestro medio.

El patrón debe comprender que el trabajador tiene derecho no a un salario mínimo que actualmente es vergonzoso, sino a un salario remunerador, a un salario que le permita una vida decorosa, digna de ser vivida; pero el trabajador también debe comprender que el patrón tiene muchos problemas graves y no sólo de carácter laboral, sino con la falta de materia prima, la competencia desleal y con el fisco, el hijo pródigo que cada día quiere más a cambio de menos.

El día en que patrones y trabajadores, además de respetar mutuamente sus derechos, comprendan recíprocamente sus necesidades, se dará un paso importante en la evolución armónica del Derecho laboral.

Pero si nos conformáramos con el respeto mutuo de derechos y con la com-

presión recíproca de necesidades, nos quedaríamos un poco en la teoría, volando en el espacio.

Se requiere, valga la palabra, “asajonarnos” un poco, llevar a la práctica el tercer principio al que nos hemos referido: la coordinación técnica de esfuerzos; o nos coordinamos técnicamente o fracasaremos lamentablemente.

Es absolutamente indispensable llevar a nuestras propias empresas las técnicas de administración científica, como son la técnica de selección de personal —a fin de poner a cada trabajador en el puesto que realmente le corresponda— de descripción y valuación de puestos, de calificación de méritos, etcétera.

El día en que llevemos a nuestras empresas, sean grandes, pequeñas o medianas, estos tres inaplazables principios de respeto mutuo de derechos, de comprensión recíproca de necesidades y de coordinación técnica de esfuerzos, ese día podremos constatar que avanzamos.

En la década de los noventa, el Derecho del trabajo mexicano empezó a encauzarse bajo los lineamientos de la nueva doctrina de concertación social, que, como su nombre lo indica, requiere de una concertación, entre Gobierno o Estado, patrones y trabajadores.

En Caracas con el insigne maestro don Rafael Caldera, aprendimos en 1985, que la concertación social implica un triple sacrificio de las partes que celebran el convenio. Por una parte, el trabajador tiene que aceptar que la solución a la pobreza no es el aumento salarial, ya que “mientras los salarios suben por las escaleras, los precios suben por el ascensor”. Por otra parte el patrón tiene que sacrificarse manteniendo, hasta donde sea factible, el costo de sus productos, y el Sector Gubernamental tiene forzosamente que reducir, su, a veces, escandaloso gasto público.

Como puede apreciarse, no es nada fácil llevar a la práctica los presupuestos de la concertación social, pero también en la medida en que los llevemos a cabo progresaremos.

Por lo anterior, pensamos que el Derecho del trabajo del futuro tiene que modernizarse y volverse más flexible.

Para poder afrontar los retos que se nos presentarán a corto plazo con el Tratado de Libre Comercio que celebramos con Estados Unidos y Canadá, es indispensable que hagamos aquí y ahora un verdadero examen de conciencia.

Tenemos que plantearnos y contestar con toda honestidad algunas interrogantes que siempre nos hemos planteado y que también siempre hemos soslayado, como: ¿qué desea el trabajador siempre y en última instancia?

En relación con esta pregunta, si somos sinceros, tenemos que contestar que todos los trabajadores, quieren ganar más y trabajar menos.

No debemos engañarnos, esa es la realidad y qué bueno que así sea. Si un trabajador nos dijera que quiere trabajar más y ganar menos, lo despediríamos por falta de probidad y honradez, y fundamentaríamos dicho despido en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En el sur de Estados Unidos se afirma que el mexicano es capaz de cualquier heroicidad con tal de no trabajar. No creemos que sea para tanto.

Ahora bien, ¿qué es lo que el patrón desea siempre y en última instancia?

Para nosotros no hay duda que el patrón siempre quiere más utilidades

por el riesgo de su capital invertido, lo cual no sólo es justo, sino también equitativo.

Se afirma, en "veras y bromas" que, empresa que no deja o se abandona o se convierte en paraestatal. Con base en lo anterior concluimos que si las empresas mexicanas quieren sobrevivir al Tratado de Libre Comercio, tendrán que observar escrupulosamente los siguientes 10 mandamientos de la nueva, no escrita, ley laboral:

1. El patrón deberá comprender, por conveniencia y no por generosidad, que tiene que pagar bien a sus trabajadores a fin de que éstos le produzcan artículos de buena calidad.

Tiene que percatarse que es preferible tener pocos trabajadores bien pagados, que muchos con salarios de hambre.

Resulta mucho mejor tener un trabajador con tres salarios mínimos, que tres trabajadores con un salario mínimo.

2. El empresario del mañana tendrá que intensificar la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores. Se capacita a un trabajador para que ascienda a un puesto de jerarquía superior, se le adiestra para que se perfeccione en el puesto que desempeña. Es muy factible que algunas empresas mexicanas tengan que asociarse con empresas estadounidenses para poder seguir siendo competitivas.

3. Es necesario revisar nuestro obsoleto sistema vacacional.

El trabajador mexicano no sale de vacaciones porque la prima vacacional del 25% que le otorga la ley no alcanza para nada. Sostenemos que es preferible incrementar dicha prima que conceder más días de vacaciones.

Lo ideal sería por ejemplo, dar una prima vacacional de un ciento por ciento y conceder a los trabajadores que tuvieran cuando menos un año de servicio cinco días hábiles de vacaciones en el primer semestre y otros cinco días en el segundo semestre. Los trabajadores que no tuvieran el año de servicio disfrutarían las proporciones que les correspondieran, pero con una prima vacacional de un ciento por ciento ya que su salario ordinario ya lo gastaron y lo volvieron a gastar.

En Japón por ejemplo, las vacaciones se otorgan a los trabajadores en forma muy especial. En Tokio se nos dijo que las empresas programan las vacaciones de sus trabajadores y los envían un año a un hotel de primera clase por ejemplo, en la montaña, con todos sus compañeros de trabajo y con sus familiares, a fin de que se conozcan mejor y se integren; y al año siguiente, los envían a otro hermoso hotel en alguna playa, también con sus compañeros de trabajo y sus familiares.

Al preguntar nuestra opinión acerca de dicho sistema vacacional, les contestamos que en México nuestros trabajadores no eran robots ni autómatas y que si la empresa contratara un hotel en la montaña, los trabajadores mexicanos preferirían ir a nadar y que cuando los quisieran enviar a un hotel en la playa, preferirían hacer alpinismo y, si además se les quisiera enviar de vacaciones con sus compañeros de trabajo y sus familiares. . . no serían vacaciones.

4. Todos los trabajadores mexicanos, sin excepción, aspiran a un aguinaldo de un mes cuando menos. Los 15 días que muchas empresas acostumbran dar a

fin de año, no alcanza a los trabajadores para las posadas, y mucho menos para la cena de Navidad.

5. El trabajador mexicano no tiene confianza al reparto de utilidades, pues afirma que en nuestro país “hay mucha hermandad para defraudar al fisco”; en una encuesta que realizamos al respecto, nos encontramos con que los trabajadores prefieren un “bono”, anual de quince días de salario que incluso podría reducirse a una semana, en lugar del fantástico reparto de utilidades que es como “Santa Claus”, que no llega en diciembre a la casa de los hijos de los trabajadores.

6. Respecto a las revisiones de los contratos colectivos de trabajo conviene recorrerlos a principios de cada año, ya que si la revisión es a mediados o a fines de año, habrá que otorgar el aumento salarial que se pacte y, después, a principios del próximo año, los trabajadores pedirán otro aumento aduciendo nuevas necesidades.

7. El sindicalismo, se dice, es como el matrimonio: un mal necesario.

Patrones y trabajadores sindicalizados deben aprender a vivir en paz. Es más fácil tratar con un sindicato que con una pluralidad de trabajadores no sindicalizados.

8. Con el Tratado de Libre Comercio que celebramos con Estados Unidos y Canadá tenderán a desaparecer las mal llamadas cláusulas de exclusión de ingreso y de separación.

Para los estadounidenses no hay nada más sagrado que la libertad en todos sus aspectos, y las mencionadas cláusulas de exclusión atentan contra la libertad de asociación profesional ya que, como bien dice nuestra contradictoria Ley laboral, “a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él”.

Dichas cláusulas, que son anticonstitucionales, deben de abrogarse. No es válido sostener “que la renuncia al sindicato”, equivale a “la renuncia de la empresa” y además, sin responsabilidad paterna.

Es inaudito. Nuestros vecinos no lo aceptarán jamás.

9. En materia de huelga deben suprimirse las anticonstitucionales limitaciones que se imponen a las empresas por el simple hecho de que se presente ante la junta de Conciliación y Arbitraje “el escrito con eplazamiento a huelga, *aun antes de que se le notifique al patrón*”.

Es obvio que a nadie se le puede limitar en sus derechos antes de ser notificado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo previene que el patrón tiene dos grandes limitaciones legales por la simple presentación del pliego de peticiones antes de que se le notifique:

a) Se considera como simple depositario de sus bienes y, obviamente, no puede disponer de ellos.

b) Ya no puede despedir a ningún trabajador para el efecto del recuento.

Es increíble.

10. La conciliación deberá ser el mejor instrumento para disminuir las con-

troversias laborales del futuro.

Resolvamos, patrones y trabajadores, nuestros propios problemas sin necesidad de que las autoridades laborales nos impongan, por la fuerza, alguna resolución que en última instancia siempre dejará inconforme "a la parte que no obtuvo" la cual tarde o temprano buscará la revancha.

# Lección 39

Mitos laborales que debieron derrumbarse desde 1992 y que hasta 1997 subsisten

1. Salario mínimo
2. Cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación a que se refiere el artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo
3. Conflictos de orden económico
4. Trabajadores de confianza
5. Huelgas en las universidades y en los servicios públicos
6. Huelgas por solidaridad
7. El artículo 931 de la legislación laboral
8. Necesidad y conveniencia de dos cuerpos legislativos por separado
9. Vacaciones y aguinaldo
10. La "reinstalación obligatoria"
11. Pronósticos

Siempre hemos sostenido que es preferible ser historiador que profeta, y que los profetas ven hacia adelante y los historiadores ven hacia atrás y, en consecuencia, se equivoca más fácilmente un profeta que un historiador; sin embargo, y a riesgo de equivocarnos, trataremos de hacerla de profeta, aunque el futuro siempre sea incierto, y el pasado ya no podemos cambiarlo.

En 1991 se derrumbó el mito del ejido a que se refería el artículo 27 constitucional y se modificó el artículo 130 de nuestra Carta Magna a fin de que se reconociera a la Iglesia la personalidad jurídica que le corresponde. Con ello dimos un gran paso, sin duda.

Ahora es tiempo de derrumbar los mitos tradicionales de nuestro Derecho del trabajo. Los más importantes serían:

## **1. Salario mínimo**

Hablar en 1997 de un salario mínimo de **\$26.40 pesos diarios para zonas metropolitanas** como Guadalajara, Monterrey o el Distrito Federal, es un verdadero sacrilegio.

De acuerdo con la doctrina social de la Iglesia Católica, el salario mínimo es aquel que debe bastar, no solamente para satisfacer las necesidades del trabajador, sino también las de su familia y sus placeres honestos. Con \$13 330 pesos diarios, no se satisfacen las necesidades del más austero y franciscano trabajador, menos las de su familia y de sus placeres honestos.

Afortunadamente, a nadie se le ha ocurrido definir lo que es un placer honesto, que desde luego son los más caros, pero como no fuera brincar "la cuerda", ningún placer honesto se podría satisfacer con la ridícula cantidad de \$13 330 pesos diarios.

Quizá suene demasiado fuerte, pero es la verdad: trabajador que gane salario mínimo tiene que robar o se muere de hambre, y patrón que lo pague es

un imbécil ya que su producción “salario minimera”, tendrá que ser de pésima calidad.

La solución a la pobreza no es el aumento salarial, ya que mientras los salarios suben por las escaleras, los precios, suben por el ascensor, lo ideal sería que los patrones se convenzan, pero ya, de que es preferible tener a un trabajador con 3 salarios mínimos que a 3 trabajadores con un salario mínimo.

Además de los tres salarios mínimos y como nos ilustró nuestro querido amigo el senador Abraham Martínez, hay que darle al trabajador un trato decente.

Las reglas de la economía están resultando más crueles y rígidas que las mismas normas jurídicas y, por ello, si no nos es factible fijar “por el momento”, un salario mínimo de tres tantos el actual, el empresario debe convencerse de que su propia conveniencia es preferible tener a un trabajador bien pagado, que muchos con salario de hambre.

Olvidémonos pues de los absurdos salarios mínimos y preocupémonos por pagar salarios remuneradores que permitan a nuestros trabajadores vivir una vida decorosa, una vida digna de ser vivida.

## **2. Cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación a que se refiere el artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo**

Las decimos “mal llamadas cláusulas”, porque si la cláusula es de “ingreso”, no puede ser de “exclusión”, ya que resulta contradictorio, habida cuenta de que si es de “exclusión”, es hacia afuera y si es de “ingreso”, es hacia adentro. Hasta por razones de tipo pedagógico conviene denominar a esta cláusula simplemente, “cláusula de ingreso”.

Con base en ella los sindicatos tienen la facultad de obligar al patrón, a emplear únicamente a trabajadores miembros de una agrupación determinada y el derecho de cubrir con sus propios asociados, las vacantes que se originen y/o los puestos de nueva creación. Su efecto principal consiste en limitar las facultades del empresario para seleccionar libremente a su propio personal, chocando frontalmente con la denominada “técnica de selección de personal”, que nos permite colocar a cada trabajador, en el puesto que realmente le corresponda.

Al llamar a la cláusula de exclusión, “por separación”, se incurre en una redundancia, por lo que sólo se debe de denominar “cláusula de exclusión”. Esta cláusula consiste, en la facultad que tienen los sindicatos de exigir a las empresas, que separen de las mismas a los trabajadores que:

- a) Hayan renunciado al sindicato, o
- b) Que hayan sido expulsadas de él, sin ninguna responsabilidad.

A dichas cláusulas, hasta Don Mario de la Cueva las consideraba anticonstitucionales porque “tienden a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional”.



Nuestros vecinos del norte, que para todo hablan de “libertad”, jamás aceptarán estas 2 cláusulas.

### 3. En relación con los conflictos de orden económico

Los conflictos de trabajo se pueden clasificar en cuatro grandes grupos a saber:

- a) Individuales.
- b) Colectivos.
- c) Jurídicos, y
- d) De orden económico.

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan. Mil trabajadores no sindicalizados que demanden a una empresa, se trata de un simple conflicto de orden individual.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter sindical o profesional.

Los conflictos de orden jurídico, se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos de trabajo, y

Los conflictos de orden económico, se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación, de las condiciones de trabajo.

Si, algún patrón, en esta época de cambio acelerado, quiere modernizarse y para ello requiere comprar maquinaria nueva, o reestructurar su empresa, tiene que plantear ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, un conflicto de orden económico, lo cual, de suyo, ya es más difícil y complicado.

Como cierre de mejor crédito, en nuestra Ley Federal del Trabajo existen dos artículos idénticos: el 448 y el 902, que a la letra dicen:

**Art. 448.** El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Todo sindicato que se encuentre afectado por un conflicto de orden económico emplazará a huelga a la empresa que lo hubiere planteado para suspender su tramitación, lo cual puede perjudicar incluso a los mismos trabajadores. Este artículo hace inaplicables todas las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico, por lo cual debe de abrogarse.

Por tanto, si algún patrón valiente o ignorante, se atreve a plantear algún conflicto de orden económico, al notificarse la demanda al sindicato éste, sin necesidad de contestarla, se limitaría simplemente a emplazar a huelga y el patrón se quedaría sin su conflicto y con un emplazamiento a huelga por añadidura.

#### 4. En relación con los trabajadores de confianza

Los indebidamente llamados trabajadores de confianza, a los que nosotros les decimos de “con. . . fianza”, son en realidad los patitos feos de nuestra legislación laboral.

Arbitrariamente, la Ley atropella sus derechos en forma anticonstitucional, ya que no les permite recontar en los movimientos de huelga, se les excluye del reparto de utilidades, no pueden formar parte de los mismos sindicatos que los demás trabajadores, entre otras limitaciones.

Por lo demás, se dice que son como “el Opus Dei”, todo mundo habla de ellos, pero en realidad nadie sabe a ciencia cierta quiénes son o qué son.

Para acabarla de arruinar, el artículo 9o. de nuestra “ínclita” Ley de Trabajo que trata de definirlos, se contradice a si mismo.

Su primer párrafo previene que: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”.

Y el segundo párrafo nos dice: “Son funciones de confianza la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

En consecuencia si en una empresa existen dos contadores, el contador general y el contador auxiliar, de conformidad con el primer párrafo del artículo 9o., ambos contadores serían trabajadores de confianza, ya que lo que importa es “la naturaleza de las funciones desempeñadas y no la designación que se le dé al puesto”, pero de acuerdo con el segundo párrafo, sólo sería trabajador de confianza el contador general y no el contador auxiliar, lo cual resulta absurdo.

#### 5. En cuanto a las huelgas en las universidades y en los servicios públicos

Para nosotros, la huelga es el derecho fundamental de la clase trabajadora y además, la verdadera garantía de un Estado democrático. En los países totalitarios, el derecho de huelga no existe y el Estado las reprime.

Sin embargo, pensamos que una huelga en los Servicios Públicos, es una huelga contra el pueblo y una huelga en las universidades, es una huelga contra la cultura. En ambos casos debería de ser procedente el derecho de huelga, pero con un arbitraje obligatorio que evite las nefastas suspensiones de labores. Para ello, habría que crear un Tribunal de Arbitraje, integrado en forma plural, por todas las partes que pudieran resultar afectadas.

También aprovechamos la ocasión para manifestar, que hay que acabar lo más pronto posible con el mito de las colegiaturas que cobra la UNAM y que ni a limosna llegan. Actualmente se paga *doscientos pesos por año*. Esto es de lo más absurdo del mundo. Es increíble y si no fuera tan trágico, resultaría cómico.

En 39 años de impartir cátedra en la Facultad de Derecho de nuestra gloriosa UNAM, nos hemos podido percatar que hasta los alumnos están de acuerdo en que se fije una aportación razonable y no la actual, que cuesta más cobrarla que no cobrarla.

Ojalá y que algún rector se faje los pantalones y termine con este tabú.

## 6. En cuanto a las huelgas por solidaridad

Estas huelgas permitidas por nuestra legislación laboral, son del todo improcedentes e incluso contrarias a lo dispuesto por la fracción XVIII del 123 constitucional, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia nunca se reúne el requisito del fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente, por lo tanto, deben de ser suprimidas.

## 7. En cuanto al anticonstitucional artículo 931 de nuestra legislación laboral

La fracción III del anticonstitucional artículo 931, previene que para el recuento de los trabajadores huelguísticos se tomarán en cuenta a los trabajadores despedidos después de la fecha de la “presentación a el escrito de emplazamiento a huelga”, es decir antes de la notificación del pliego petitorio, *antes de que se genere la relación procesal*.

Con ello se viola flagrantemente la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, ya que al patrón se le limitan sus derechos sin ser previamente oído ni vencido en juicio.

De esta suerte, un sindicato puede presentar un emplazamiento a huelga ante la junta y abstenerse de notificarlo al patrón que sin saberlo, ya no podrá despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento.

## 8. Necesidad y conveniencia de dos cuerpos legislativos por separado

Así como en el ámbito del Derecho Civil existe un Código Civil y otro de Procedimientos Civiles, en el ámbito del Derecho laboral debe de existir por separado, una Ley Federal del Trabajo y un Código Procesal Laboral.

## 9. Vacaciones y aguinaldo

El trabajador mexicano, no sale de vacaciones. Con la prima de un 25% que le otorga la Ley, el trabajador no llega ni a la esquina de su casa. Lo conveniente

sería aumentar la prima vacacional a un 100% y reducir un poco los días de vacaciones.

Reiteramos que sería mucho mejor conceder a los trabajadores con más de un año de servicio, cinco días hábiles de vacaciones en el primer semestre con prima de un 100 % y otros cinco días hábiles en el segundo semestre con otra prima igual de un 100% que lo que actualmente previene nuestra legislación laboral.

El aguinaldo también debería aumentarse a un mes de salario, ya que los 15 días que muchas empresas otorgan, no alcanza ni para una sola posada, menos para la cena de Navidad y de Año nuevo.

## 10. "Reinstalación obligatoria"

Estimamos que ya es tiempo de que se reconozca oficialmente que si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Las obligaciones, no son de ejercicio forzoso y su violación se debe de traducir en indemnizaciones monetarias.

El artículo 48 de la Ley laboral mexicana previene que "el trabajador que se sienta injustificadamente despedido podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

Sostenemos que este artículo es antiobrero y super patronal pues del mismo deriva que un trabajador que tenga antigüedad y que sea despedido injustificadamente de su empleo; no puede optar nunca por la indemnización constitucional, pues de hacerlo perdería automáticamente su derecho a los 20 días por cada año de servicio.

Es decir, un trabajador con antigüedad, para no perderla, no tiene opción alguna, tiene que pedir la reinstalación en su puesto, si se tiene injustificadamente despedido y para conservar su derecho a los 20 días por año, tiene que esperar a que el patrón le niegue la reinstalación.

En la práctica, sucede con frecuencia que el patrón no niega la reinstalación y "le ofrece" su trabajo, negando el despido y el demandante tiene que "ser reinstalado".

¿Podrá alguien suponer que el trabajador reinstalado contra la voluntad del patrón pueda trabajar con tranquilidad? Le buscarán o inventarán alguna causal de despido, pero a fuerza. . . "ni los zapatos entran". Por ello pensamos que dicha reinstalación obligatoria es un bello cuento de hadas que en lugar de beneficiar al trabajador, lo perjudica. Resulta absurda, antijurídica, antieconómica y antisocial por mil y unas razones que serían ocioso enumerar.

La solución la encontramos en que se condene al patrón a una indemnización que le "duela", como ocurre en Bolivia, Colombia, Chile, Austria, Bélgica, Gran Bretaña, Francia e Italia. en Estados Unidos el patrón puede despedir a un trabajador cuando le convenga, avisándole con 15 días de anticipación de la fecha en que quiera dar por terminado el contrato sin ninguna indemnización.

En México muy bien podríamos adoptar el criterio realista de que todo trabajador que sea despedido sin justa causa, tenga derecho a tres meses de indemnización y a 20 días por cada año de servicio, además de los otros derechos que le conceda la Ley o su contrato de trabajo.

## 11. Pronósticos (en 1991)

I. Por lo que hace al Tratado de Libre Comercio, pensamos que se firmará hasta 1993 si se reelige el presidente Bush, siempre y cuando México apruebe algunas concesiones relacionadas con el petróleo; si triunfa el candidato demócrata, el Tratado no se firmará.

La oposición del senador demócrata Wharfford, de Pensilvania a la firma del Tratado será un escollo muy difícil de superar y el aspecto político electoral de Estados Unidos influirá definitivamente en la firma del Tratado.

Afortunadamente, según lo han dicho algunos de nuestros políticos, “no tenemos ninguna prisa en que se firme”.

II. Pensamos que las revisiones de los contratos colectivos de trabajo para 1992 no podrán exceder de un 20%.

III. Consideramos que los mal llamados “contratos ley” tienden a desaparecer por imprácticos.

IV. Junto con la contadora Ana Luisa Verdejo Silva, creemos que se debe de excentar de impuestos a los trabajadores que perciban hasta tres salarios mínimos.

V. Se impone una reestructuración a fondo en el Instituto Mexicano del Seguro Social que no debe ni puede continuar como va. Habrá que “privatizar” algunos de sus servicios.

VI. El Estado seguirá adelgazándose y habrá muchas reprivatizaciones futuras.

VII. A pesar de todo, pensamos que con nuestro presidente al frente, el presente será mejor que el pasado y el futuro mejor que el presente. El que crea que todo tiempo pasado fue mejor, que se jubile, pues nos hace mucho daño.

Esperamos y confiamos que 1992 será mejor que 1991 y peor que 1993.

# Lección 40

Se requiere reformar nuestra  
ley federal del trabajo  
Sí o no y por qué

En el ya lejano año de 1950 nos iniciamos en el resbaladizo terreno del derecho laboral, bajo la dirección de dos grandes maestros y un magnífico abogado postulante.

Los maestros eran *Lic. Isaac Guzmán Valdivia* y *Lic. Agustín Reyes Ponce* y el abogado postulante era el *Lic. Federico Mantilla Montiel*, quienes constituían además el *management* de la Confederación Patronal de la República Mexicana, en donde estuvimos prestando nuestros servicios hasta el año de 1973.

Isaac Guzmán Valdivia y Agustín Reyes Ponce, maestros de vieja estirpe, filósofos y juristas se afanaban por enseñarnos la *ética* y la *teoría* del derecho laboral, mientras Federico Mantilla Montiel se esforzaba por mostrarnos la *práctica* y los secretos de litigar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y con ello, a decir verdad fuimos muy afortunados, ya que mejores maestros no podíamos haber tenido.

Los dos maestros proclamaban que la relación laboral más que de orden jurídico era de carácter metafísico y que los empresarios tenían que velar por los derechos de sus trabajadores, ya que éstos por su calidad de persona humana, tenían derecho a una vida decorosa, a una vida digna de ser vivida.

En cambio Don Federico Mantilla nos programaba para que ganáramos todos los asuntos que se nos encomendaran, sin miramientos ni contemplaciones de ninguna especie, ya que contrario a las ideas del "olímpico" Marqués de Coubertin, lo importante no era competir, sino siempre ganar.

Por otra parte, Reyes Ponce nos enseñaba por las mañanas que la empresa constituía una verdadera "unidad económica-social", pero por las tardes, leíamos en el libro de Mario de la Cueva que Proudhon, el irónico del derecho, afirmaba que la empresa era un "nido de víboras"; y que la "propiedad era un robo".

*¿Quién tenía razón, Proudhon o los humanistas del derecho? ¿a quién deberíamos de creer?*

También se nos repetía constantemente que el capital sin el trabajo era improductivo pero que el trabajo sin el capital era estéril y que ambos debían de

complementarse en beneficio de una producción socialmente útil.

Sin embargo, en la vida práctica, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje observábamos todos los días que sucedía precisamente todo lo contrario, cuando teníamos que revisar contratos colectivos con el famoso líder "Negro Cruz" o con el distinguido abogado sindicalista Don Federico Steck.

Por todas estas razones nos aficionamos al Derecho del Trabajo, sobre el cual nadie se ponía de acuerdo, ni siquiera sobre su propia denominación, ya que Mario de la Cueva le denominaba *derecho del trabajo*, Castorena *derecho obrero*, Paul Pic *derecho industrial*, Trueba Urbina *Derecho social* y Guzmán Valdivia *derecho laboral*.

Hoy casi medio siglo después, nos hemos percatado que el derecho del trabajo, es un derecho Esdrújulo, en donde concurren intereses opuestos y contradictorios, pero cuya función es precisamente la de armonizarlos, bajo tres principios que consideramos son sin duda alguna, su base y su "desideratum".

Dichos principios son: 1. Respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores. 2. Comprensión recíproca de necesidades entre ellos mismos 3. Coordinación técnica de esfuerzos.

Si vivimos en un régimen de derecho o cuando menos si queremos vivir dentro de él, resulta indispensable que patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos.

Esto es indispensable, no tiene remedio, pero podría surgir la pregunta: ¿un patrón se podrá considerar como un buen patrón o un trabajador se podrá considerar que es un buen trabajador por el simple hecho de que se respeten mutuamente sus derechos?

La respuesta a dicha interrogante tiene que ser forzosamente negativa: no basta dicho respeto mutuo para que se den buenas relaciones entre las partes, ya que dicho respeto de derechos es una obligación, no es ninguna gracia, toda vez que si los derechos no se respetan por las buenas, se hacen respetar por las malas, pues para ello están las autoridades de trabajo.

Si el patrón no respeta los derechos de los trabajadores, que lo emplacen a huelga para obligarlo a que los respete, pero también si el trabajador no respeta los derechos del patrón, que lo corran, que lo despidan, obviamente, sin derecho a indemnización alguna.

Por ello, el respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores, siendo muy importante, no basta, se requiere el segundo principio de comprensión recíproca de necesidades.

El patrón tiene que comprender por conveniencia, no por generosidad, ya que la generosidad no existe en el derecho del trabajo, que el trabajador tiene derecho a un salario remunerador, no a nuestro ridículo salario mínimo, que tiene derecho a una jornada de trabajo razonable, que tiene derecho, en suma, a vivir una vida decente y sin sobresaltos económicos.

Estos dos principios para que no sean simple palabrería y para que puedan dar resultados positivos en la práctica requieren necesariamente del tercer requisito ya mencionado: La coordinación técnica de esfuerzos.

En esta época de modernidad y de progreso acelerado, patrones y trabajadores requieren, necesariamente, adoptar en sus propias empresas las nuevas



técnicas de administración de personal, como son, entre otras, la de descripción de puestos, la de selección de personal y la de calificación de méritos.

Sólo con la aplicación adecuada de estos tres principios en nuestro País, podremos salir adelante y ser más competitivos, sobre todo en estos tiempos en que tenemos celebrado un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá.

Ahora bien, ¿Cuál es la situación actual de nuestra Legislación Laboral? ¿Cumple con los fines para los cuales fue promulgada? ¿Resulta obsoleta en nuestros tiempos? ¿O se debe modificar o reformar? ¿Ha evolucionado nuestro derecho del trabajo y debe de adecuarse a una nueva estructura de vida?

Por nuestra parte siempre hemos sostenido, que el derecho del trabajo, renovándose parcialmente, constantemente cambia, pero sigue siendo el mismo.

Por ello consideramos que nuestra Legislación Laboral actual es una de las más adelantadas del mundo entero, pero también estimamos que en ciertos aspectos resulta obsoleta, anticonstitucional en algunos de sus preceptos, repetitiva y mal redactada, por lo que en consecuencia debe de reformarse para actualizarse y modernizarse, respetándose siempre los derechos adquiridos por la clase trabajadora, los cuales desde luego, deben de ser intocables.

*Pero ¿Se contempla en fecha próxima o a corto plazo dicha reforma?*

Nosotros pensamos que no se va a reformar a corto plazo, más por razones de orden político que por razones de orden jurídico, que son fáciles de comprender.

Además existe un refrán muy mexicano que explica mejor la situación en que vivimos, que predica que “el horno no está para bollos”, independientemente de que dicha reforma no es prioritaria, habida cuenta de las excelentes relaciones que se dan actualmente entre los representantes jurídicos de las empresas y los representantes sindicales que patrióticamente han aceptado ajustarse a los lineamientos generales decretados por nuestras Autoridades Laborales y que inclusive han suscrito un pacto conocido con el nombre de “Nueva Cultura Laboral” que sin serlo en realidad, ha servido, en mucho, para tranquilizar los ánimos de patrones y trabajadores.

No obstante lo anterior, por nuestra parte hemos sostenido y seguiremos sosteniendo que se hace indispensable reformar nuestra Ley Federal de Trabajo, que desde luego deberá de seguir reconociendo los postulados generales siguientes.

1. El derecho del trabajo debe de ser primordialmente protector de la clase trabajadora.
2. Los derechos adquiridos por los trabajadores son intocables.
3. La falta de contrato escrito debe ser imputable al patrón.
4. Entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, debe presumirse que existe una relación de trabajo.
5. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.
6. En caso de duda se debe resolver a favor del trabajador.
7. Deben de seguir respetándose todos los derechos individuales que consigna nuestra Legislación Laboral en beneficio de los trabajadores.

8. Deben respetarse los derechos colectivos de los trabajadores como son el derecho a la libre sindicalización, el derecho a la contratación colectiva y el derecho de huelga.

En suma, todos los derechos fundamentales bien sean individuales o colectivos, a que se refiere el Artículo 123 Constitucional, como nuestra Legislación Laboral a favor de los trabajadores, deben ser respetados, tanto por los patrones como por las Autoridades de Trabajo.

Sin embargo, también existen otros principios que deben de actualizarse y modernizarse no sólo en beneficio de patrones y trabajadores sino del país en general como son:

## I. En cuanto al derecho individual

1. El segundo párrafo del Artículo 9o. relativo a los mal llamados trabajadores de confianza contradice al primero y en consecuencia debe de suprimirse, ya que en realidad lo que determina dicha naturaleza son las funciones que se desempeñan y no la designación que se dé al puesto.

A dichos trabajadores de "Con. . . fianza" la Ley les restringe indebidamente sus derechos como verdaderos trabajadores que son, ya que obviamente no pueden sindicalizarse, y tampoco recuentan en los movimientos de huelga.

Se les conoce también con el nombre de los "patitos feos" de nuestra Legislación Laboral, aunque en realidad por la contradicción de los dos párrafos del mencionado Artículo 9o. nadie puede saber con precisión quiénes son y quiénes no son.

2. También debe suprimirse el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que determina que el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de su despido y que si el trabajador se *niega* a recibirlo entonces podrá presentarlo en un término de cinco días ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y que la falta de dicho aviso *por sí sola* traerá como consecuencia, que el despido sea injustificado.

Resulta correcto que el patrón tenga que informar al trabajador de la fecha y la causa de su despido, sin embargo hay que tomar en cuenta que para que el patrón pueda darlo ante la Junta, es necesario que el trabajador *se niegue* a recibirlo.

Así pues, ¿Qué pasa si el trabajador se fue de la empresa y el patrón no estuvo en posibilidad de darle el aviso?, ¿Se puede en tal caso darlo a la Junta?

La respuesta es negativa, ya que la Ley previene que para poderlo dar ante la Junta se hace necesario que el trabajador se *niegue* a recibirlo.

Es decir en tal supuesto y para que el patrón pueda dar dicho aviso a la Junta, *tiene que probar primero que el trabajador se negó a recibirlo*, lo cual generalmente resulta casi imposible.

En la práctica ante tal situación, los patrones optan por negar el despido e inclusive ofrecer el trabajo al demandante para volverlo a despedir nuevamente con posterioridad.

Además este último párrafo hace derivar la justificación o injustificación del despido, del mencionado aviso, lo cual resulta absurdo, ya que la justificación o injustificación del mismo no debe depender de un simple aviso, sino de la gravedad de la falta en que hubiere incurrido el trabajador.

Es decir un trabajador puede robar al patrón e incluso confesar su delito, pero si el patrón no dio el aviso de rescisión, la Junta lo condenará a todas las prestaciones que se hubieren reclamado en la demanda.

El aviso debe darse al trabajador y no al sindicato.

Para el caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de despido, se hace necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el patrón acredite fehacientemente su personalidad. Por tanto, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar el aviso en cuestión al poder notarial correspondiente.
- b) Se debe asentar y probar que el trabajador se negó a recibir el aviso y de ser posible acreditarlo con testigos.
- c) Relatar en qué se fundamentó el despido a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.
- d) Señalar el domicilio del trabajador en donde se debe notificar tal aviso. Sobre este particular se aconseja que se dé el domicilio del actor con el que se dió de alta en el Seguro Social.

3. Que se revise y corrija la pésima redacción del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las causales de despido, ya que por ejemplo, en su fracción II se previene que el patrón puede rescindir el contrato del trabajador por “amagos”, lo cual resulta inexacto y hasta ridículo, ya que obviamente los amagos no son causales de rescisión y en la fracción XIII se habla de que el trabajador “concurra” a su trabajo en estado de embriaguez, lo cual tampoco es exacto, ya que el despido también sería procedente si el trabajador se embriagara durante el desempeño de sus labores, aunque no hubiere “concurrido” a ellas en estado de embriaguez.

4. La triste y flaca figura del “salario mínimo” debe de ser substituida por la de un “salario remunerador”, ya que es absolutamente imposible que un trabajador pueda vivir con el salario mínimo que contempla nuestra Legislación Laboral, debiéndose dejar, en cada caso concreto, la libertad de que se fije por las partes, con una desde luego “eficiente inspección” permanente por parte de las Autoridades de Trabajo para verificar si el salario fijado es o no suficiente.

El nuevo salario mínimo de \$26.44 por día que deberá entrar en vigor a partir de diciembre próximo, por el aumento al actual de \$22.60 de un 17 %, resulta también simbólico ya que ningún trabajador podría subsistir con sólo dicho salario.

Reiterarnos una vez más que para el patrón es preferible tener a un trabajador con 3 salarios mínimos que a 3 con uno.

5. Incorporar en nuestra Ley Federal del Trabajo, preceptos claros y precisos sobre la obligación patronal de capacitar y/o adiestrar a sus trabajadores ya que de dicha concertación y/o adiestramiento dependerá que nuestras empresas puedan llegar a ser competitivas a nivel internacional.

6. Se debe de llevar a cabo también una urgente "desregulación" en nuestra Ley de Trabajo, ya que los 1,010 artículos que contempla son demasiados en comparación con los 48 artículos que tiene la Ley Taft Harley de Estados Unidos de América los 60 artículos que tiene el Código de Trabajo alemán o los 130 que contiene el Código japonés.

## II. En cuanto al derecho colectivo

7. Que se suprima del Artículo 450 la fracción VI, relativa a las llamadas huelgas por solidaridad, por ser anticonstitucionales y por ser también un verdadero obstáculo para la inversión extranjera.

No es posible que si una empresa está cumpliendo con la Ley y con su contrato colectivo, sea emplazada a huelga, por solidaridad por un Sindicato en cuya empresa no se cumpla ni con la Ley ni con los contratos que tienen celebrados.

8. Que se consideren improcedentes las huelgas en las Universidades o Instituciones Educativas de Nivel Superior.

Todos los que hemos sido universitarios, particularmente los abogados y muy especialmente los profesores de Derecho del Trabajo, tenemos la ineludible obligación no sólo de estudiar, sino también de exponer y comentar nuestros personales puntos de vista en relación con este problema tan complejo, delicado y trascendente.

Hace ya algunos años el Rector Soberón propuso que se adicionara el Artículo 123 Constitucional con un apartado "C", que regulara en exclusiva las relaciones laborales de los trabajadores y empleados académicos universitarios y las universidades, de la misma suerte que el apartado "B" de dicho precepto regía las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, ya que por su situación especial el personal universitario no podía tener cabida dentro del inciso "A" del 123 multicitado, en virtud de que las universidades no son empresas de lucro y las huelgas en ellas constituían verdaderos atentados contra la cultura.

Dicha propuesta desató una tempestad en un vaso de agua, pero a pesar del tiempo transcurrido nada se ha hecho todavía al respecto.

Los representantes sindicales universitarios protestaron contra tal medida, ya que agregar un Apartado "C" al 123 daría la pauta para que posteriormente los empleados bancarios exigieran un "D", los deportistas un "E", y así cualquier grupo podría seguir aspirando a más apartados dentro del 123 Constitucional, con lo que se establecerían tantas excepciones que harían inaplicable la propia regla general.

Se ha pensado también en elaborar una Ley Federal de Universidades que, desde luego, carecería de toda relevancia ya que el aspecto laboral seguiría latente.

Por ello sostenemos que una solución simple a este complejo problema, sería el dejar que el propio Tribunal Universitario integrado en forma plural, por los representantes de todos los intereses en pugna, resolviera los conflic-

tos que se susciten, sin necesidad de suspender las labores, o en última instancia que hubiere un *Arbitraje Obligatorio* ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que evite la nefasta suspensión de labores que tanto perjudican a los estudiantes.

Si vivimos en un régimen de derecho, hay que tener fe en el derecho y por lo tanto no debemos dejar a la voluntad de las partes en conflicto el alargarlo indefinidamente.

En un verdadero régimen de derecho no se pueden ni se deben tolerar los derechos absolutos o derechos irrestrictos, ya que el derecho de una persona termina en donde empieza el derecho de otra. Por ello, el derecho es bilateral. Donde hay derechos también hay obligaciones.

Siempre se ha enseñado en las cátedras de jurisprudencia que en el derecho a la libertad y en el derecho a la propiedad privada, se finca toda nuestra estructura jurídica, pero también siempre se ha sostenido que el abuso del derecho de la libertad conduce al libertinaje y que el *jus abutendi* proclamado por el derecho de propiedad romana ha sido ya expulsado de todos los textos legales para dejar el nuevo concepto de propiedad, como función social.

Por ello, sostenemos que no es necesario crear un apartado más al 123 Constitucional (podría cuestionarse incluso la existencia del apartado "B"), sino sólo contemplar en alguna fracción de dicho precepto el problema universitario, dejando para la Ley del Trabajo la reglamentación que corresponda como ya se ha hecho con otros tantos trabajos especiales como el de los comisionistas, domésticos, trabajadores del campo, etcétera.

Lo que tendría que regular nuestra Carta Magna sería el procedimiento para resolver los problemas que se susciten entre las partes mediante un arbitraje obligatorio. De esta manera, al respetarse el derecho de huelga, se limitarán sus dañosas consecuencias en el tiempo y en el espacio.

9. Que se consideren improcedentes las huelgas en los servicios públicos.

Así como estamos en contra de las huelgas en las universidades, también estamos en contra de las huelgas en los servicios públicos. Pensamos que en dichos servicios se debe imponer el arbitraje obligatorio para evitar perjuicios irreversibles al pueblo en general.

Todo mundo está de acuerdo en que no haya huelgas en los servicios públicos, sólo que nunca se ha tomado una medida concreta al respecto por temor político.

Una solución a las huelgas de servicios públicos podría ser suspender virtualmente las labores como sucede en Japón.

Si una empresa no puede dar salarios más altos, éstos no se van a obtener paralizando las labores.

En México se ha seguido el criterio de "requisar", es decir de que el Estado siga proporcionando el servicio con otros trabajadores, en lugar de los huelguistas, pero en nuestro concepto siempre resultará mejor y menos complicado un Arbitraje Obligatorio.

En nuestro país ya hemos tenido experiencias muy tristes al respecto, como la huelga de Teléfonos de México en el mes de abril de 1978 que, a pesar de que sólo duró 14 horas, causó perjuicios irreversibles a la economía nacional.

De consecuencias funestas sería para el país una huelga en Petróleos Mexicanos o en la Compañía de Luz, aunque en realidad estas huelgas son más teóricas que prácticas, ya que en un país en donde realmente exista una verdadera autoridad, no hay posibilidad de que lleguen a estallar.

10. Que tampoco procedan las huelgas de los trabajadores al servicio del Estado.

La fracción X del Artículo 123 Constitucional, Apartado "B", previene que:

Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática, los derechos que este artículo les consagra.

Pero cabría preguntarse, ¿Se habrá dado un sólo caso en que se haya emplazado al gobierno?

Últimamente, por una mal entendida "generosidad" de algunos tratadistas de gabinete, se ha sostenido el criterio general de que es indispensable que los servidores del Estado puedan hacer valer sus derechos por esta vía; pero, ¿a cuáles de esos servidores se les concede tal derecho? ¿a todos?, ¿a los del Poder Legislativo?, ¿a los del Poder Ejecutivo?, ¿contra el Presidente en turno y contra toda la maquinaria gubernamental?

¿Podría concebirse una utopía mayor?, ¿quién juzgará en última instancia que se haya violado de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra?, y ¿qué se entiende por violación "general" y "sistemática" de dichos derechos? ¿Podría en México entenderse una huelga de jueces, o en las Cámaras de Diputados y Senadores?

En un país como el nuestro, la huelga de un funcionario público traería como consecuencia un fulminante cese o una renuncia por motivos de salud. En un país militarizado, su fusilamiento.

Los trabajadores al servicio del Estado ya no quieren derechos que no puedan hacer valer, prefieren que se les fije un salario decoroso o que se les garantice una mayor estabilidad en sus puestos. Lo demás es simple demagogia.

11. Que los artículos referentes a la solicitud de revisión de los contratos colectivos (art. 399), de los mal llamados contratos Ley (art. 419 Bis) y en lo referente a la duración del periodo de pre-huelga (art. 920 fracción III), se establezca no sólo un periodo mínimo, sino también un máximo, pues como se encuentran actualmente redactados los Sindicatos, están en posibilidad de volver a solicitar la revisión de dichos contratos al día siguiente en que fueron revistos, por establecer sólo un periodo mínimo para su revisión y por lo que hace al periodo de pre-huelga, también sólo se contemplan periodos mínimos, lo que permitiría técnicamente a los sindicatos conceder al patrón el tiempo que deseen de pre-huelga y en todo ese lapso el patrón será considerado como un simple depositario de sus bienes.

12. Resulta absurdo que en la Ley Federal del Trabajo vigente existan los artículos del 452 al 458 que ya se encuentran abrogados, al igual que del 460 al 465, 467, 468, el 470 y 471. Lo lógico sería que cuando menos se recorriera la numeración, cosa que incomprensiblemente no se ha hecho.

13. Suprimir la fracción III del artículo 931 ya que es anticonstitucional, pues previene que para los efectos del recuento de los trabajadores en una huelga, serán considerados como tales los que hubiesen sido despedidos de su trabajo *después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento* ante la Junta, es decir, antes de que se le hubiere notificado el mismo al patrón, lo cual viola su garantía de audiencia.

14. En cuanto a las calificaciones de las huelgas éstas pueden ser, en teoría, existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción. Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma y mayoría, o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra Ley y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

De los conceptos mencionados podemos desprender que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizan los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita sino inexistente; por lo tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita sino la "no lícita".

Por lo demás, una huelga existente siempre es lícita, nunca puede ser inexistente y puede ser ilícita, si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría, y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente, nunca podrá ser existente, pero sí podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubiere cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

En la práctica, una huelga nunca se declara "lícita" en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podrá resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma o mayoría.

La fracción I del artículo 445 de la Ley al declarar que las huelgas son ilícitas, cuando "la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las

personas o las propiedades”, induce al error, ya que no especifica a qué clase de personas o propiedades se refiere, y que consideramos tienen que ser, necesariamente, las del patrón.

Esta fracción exige, por otra parte, que los actos violentos sean ejecutados por la “mayoría” de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada como ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud.

Dicha idea tuvo su antecedente en el diario de los debates del constituyente de 1917, cuando el diputado Jara adujo que:

Se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad es cuando se puede declarar la huelga ilícita. . . por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría.

Sin faltar razón a la argumentación del diputado Jara, pensamos que al establecerse como condición *sine qua non* el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fe pública siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector de trabajo, nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación.

En los casos de los grandes sindicatos nacionales jamás se podrá dar el caso de dicha mayoría.

También se controvierte el principio de derecho penal que establece “a mayor daño, mayor pena”, pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y sin embargo no sería ilícita, mas sin en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón el movimiento tendría que ser considerado como ilícito.

Por lo demás, la licitud o ilicitud de un acto, no deviene del número de personas que lo llevan a cabo sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

También, la declaración de “existencia” de las huelgas la consideramos inadecuada y ociosa.

Es ociosa pues evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son simplemente de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar los salarios caídos, ya que esta prestación solo es procedente si posteriormente se decreta que la huelga es “imputable” al patrón o “injustificada”, como dice nuestra Ley.



Es inadecuada porque los trabajadores pueden suponer con dicha declaración que ya “ganaron” la huelga, lo cual es falso, ya que si sus peticiones fueron exageradas, la huelga existente podría no ser imputable al patrón y perderían sus salarios no devengados.

Por todo lo anterior, estimamos que todas estas declaraciones sirven únicamente para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables.

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así.

La declaración correspondiente tendría que pronunciarse en un plazo máximo de ocho días después de la suspensión de labores para evitar perjuicios innecesarios.

La declaración de improcedencia de la huelga podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de Ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales.

En la solicitud de improcedencia deberán de ofrecerse las pruebas pertinentes las que deberán de desahogarse en un sola audiencia.

Sólo se deben de desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de la Junta.

15. Respecto a la impugnación de las resoluciones de calificación de huelgas, éstas se deben de impugnar por la vía del amparo indirecto ante los Juzgados de Distrito y posteriormente, en su caso, en amparo en revisión ante los Tribunales Colegiados, por lo que pensamos que a las mismas se les debe de otorgar el carácter de definitivas a fin de que se puedan impugnar por medio del amparo directo ante los Tribunales Colegiados en aras de la celeridad del procedimiento, ya que de acuerdo con la situación actual, cuando el Tribunal Colegiado llegue a resolver el amparo en revisión, la empresa quebró y los trabajadores se murieron de hambre.

Nadie, pensamos, podría estar en contra de esta reforma.

16. También resulta indispensable que las Autoridades fijen un plazo máximo de duración de una huelga estallada de 15 días y que si ellas no pueden solucionar sus propios conflictos, que entonces lo haga la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues no es posible seguir permitiendo las huelgas *per eternum* que tanto perjudican a nuestra economía nacional.

### III. En cuanto al procedimiento laboral

17. Sería sumamente conveniente que se promulgue un Código Procesal de Trabajo, desde luego distinto y por separado de la Ley Laboral ya que se trata de dos instituciones jurídicas diferentes, así como hay Código Civil, Código de Procedimientos Civiles, Código Penal y Código de Procedimientos Penales.

De esta suerte nos “desregularizaríamos” y nos quitaríamos más de la mitad de los 1010 artículos que actualmente tenemos. Como estamos tal parece que nuestra legislación laboral padece de “artritis aguda, crónica e incurable”.

18. También estamos en contra de lo que previene el artículo 685 de nuestra Ley vigente que absurdamente faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que puedan *subsanan* las demandas de los trabajadores en caso de que sean oscuras o incompletas, lo cual las convierte en "Juez y en parte".

Sería aceptable, en todo caso que la Junta "advirtiera" al trabajador sobre la obscuridad de su demanda, pero que la propia Junta "la subsane", resulta grotesco.

19. Se deben de abrogar los artículos 448 y 902 de nuestra obsoleta Ley Laboral ya que independientemente de que están repetidos, lo cual de suyo ya es muy grave, impiden la tramitación de los conflictos de "orden económico" que son los que se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación de las relaciones laborales, ya que en ellas se estipula que el simple emplazamiento a huelga suspende la tramitación de dichos conflictos, de tal manera que la empresa o patrón que los llegare a plantear, por ejemplo para tratar de reducir su personal, por implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, se encontrará con que el sindicato afectado lo emplazaría a huelga de inmediato y el patrón se quedaría sin el conflicto y con huelga.

20. El artículo 439 de nuestra multicitada Ley Laboral, previene que en los casos de conflictos de orden económico, como el de implantación de maquinaria o reajuste de personal, tendrá la obligación de pagar a los trabajadores reajustados una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por cada año de servicios prestados y la prima de antigüedad, lo cual resulta absurdo pues en la práctica los patrones siempre optarán por despedir injustificadamente a sus trabajadores en lugar de reajustarlos, ya que se ahorrarían un mes de indemnización.

Este precepto desanima la inversión en la modernización de maquinaria que se requiere, además de que resulta injusto que se grave más a los patrones que traten de modernizarse que a los patrones que despidan injustamente a sus trabajadores.

Por todo lo anteriormente expresado consideramos que resulta indispensable reformar nuestra obsoleta Ley Federal de Trabajo, aunque también pensamos que dichas reformas deben de hacerse tan pronto empecemos a consolidar nuestra lenta recuperación económica que con un optimismo moderado podrá darse a finales de 1997.

# Anexo

## **Un mensaje al Sr. Presidente Vicente Fox sobre lo que realmente requiere México en materia laboral**

Existe la posibilidad de que para el año 2001 o 2002 se llegue a aprobar el anteproyecto del *Código Federal de Procedimientos del Trabajo* en el que tan arduamente ha intervenido el Dr. Javier Moctezuma Barragán, con lo cual se daría un paso muy importante en la modernización de nuestra Legislación Laboral positiva, sin embargo, pensamos que lo que en realidad necesita México en materia laboral es tomar en cuenta las siguientes 16 proposiciones que a continuación nos referimos:

1. Debe desaparecer la Comisión Nacional de Salarios Mínimos ya que realmente está supeditada a las decisiones del Secretario de Hacienda y del Presidente del Banco de México y es indiscutible que su existencia no se justifica y nos resulta muy onerosa.

Verdaderamente es absurdo que se tenga como salario mínimo para el Distrito Federal la cantidad de \$ 37.90 diarios o mensual \$ 1 137.00, lo que está en contra del artículo 90 de la *Ley Federal del Trabajo*, ya que resulta insuficiente.

2. Que se reduzca el plazo que transcurre entre la fecha en que el Presidente de la República es electo y en el que toma posesión de su cargo, que en la actualidad es de cinco meses estimando que tres meses serían más que suficientes ya que existe mucha incertidumbre en las autoridades laborales sobre quién sería el próximo Secretario de Trabajo.

3. Se debe de suprimir el segundo párrafo del artículo 9 referente a los mal llamados trabajadores de confianza por contradecir al primero que establece que la categoría del trabajador de confianza se determina por la naturaleza del servicio que se presta y no por la designación que se le dé al puesto.

4. También se debe de suprimir el último párrafo del artículo 47 de nuestra Legislación Laboral que establece que la simple falta de aviso del patrón al

trabajador indicándole la fecha y causa de la rescisión de su contrato, traerá por sí sola como consecuencia que el despido se considere como injustificado ya que dicho párrafo se revierte en contra de los propios trabajadores toda vez que el patrón que no haya dado dicho aviso se limitará a manifestar que no lo dio por el simple hecho de que no lo despidió, arrojándole con ello la carga de la prueba al trabajador para acreditar el despido.

5. Acerca del artículo 47 de nuestra Ley Laboral vigente, cabría hacer una revisión a fondo en cuanto a su actual redacción ya que, por ejemplo, su fracción II previene que los "amagos" son causa de despido justificado, lo cual no es exacto y así muchos detalles más como el de "concurrir" a sus labores en estado de ebriedad.

6. Como nuestra ley laboral padece de "articulitis aguda" se hace necesario hacer una nueva reestructuración de la misma ya que actualmente tiene 1010 artículos a diferencia de la ley "Taft Harley" de Estados Unidos de América que sólo tiene 48 artículos, del Código de Trabajo Alemán que cuenta sólo con 60 artículos y de los "exagerados" japoneses que tiene 130 artículos.

Y para colmo de los males de esos 1010 artículos tiene 18 abrogados (del 452 al 458, del 460 al 465, el 467, el 470 y el 471 referentes al procedimiento de huelga, lo cual es inaudito). Además contiene dos artículos idénticos relativos a los procedimientos de orden económico (el 488 y el 902), lo cual resulta penoso.

Cuenta con artículos que después de sus respectivos números tienen letras agregadas (artículos 153 A al 153 X referentes a la capacitación y adiestramiento, artículos 512 A al 512 F relativos a riesgos de trabajo, 527 A también relativos a la capacitación y 539 A al 539 F correspondientes al capítulo del servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento) de donde resulta urgente una nueva "rearticulación".

También tiene un artículo mentiroso: el 48 que da opción a los trabajadores que se sientan despedidos injustificadamente a reclamar a "su elección", o bien, la indemnización constitucional de tres meses de salario, o bien, la reinstalación en su trabajo, lo cual es una bella utopía, ya que no es exacto que los trabajadores puedan optar por solicitar la indemnización constitucional cuando tengan antigüedad, pues en tal supuesto perderían automáticamente su derecho a los 20 días por año de servicio que sólo proceden cuando se reclame la reinstalación y el patrón se niegue a reinstalarlo.

Afortunadamente como el tercer anteproyecto del *Código Federal de Procedimientos Laborales* tiene 384 artículos se les hará una buena "poda" pero todavía se podrían suprimir muchos artículos más.

7. Por lo que respecta al reparto de utilidades con fecha 2 de diciembre de 1996 la 4a. Comisión de Reparto, fijó el porcentaje actual de 10 % de utilidades antes de impuestos, lo cual es desde luego indebido pues como diría el ilustre maestro Perogrullo "antes de impuestos no son utilidades". Y en consecuencia se debe fijar un porcentaje después del pago de impuestos, ya que antes de dicho pago se trata de "Utilidades brutas" y por algo se les llama así.

8. Fijar urgentemente un plazo máximo para las revisiones de los contratos colectivos y contratos ley en los artículos 399, 399 Bis, 419 y 419 Bis, así como en el artículo 920 Fracc. III referente al periodo de prehuelga ya que dichos

preceptos sólo se refieren a un plazo mínimo con las terribles consecuencias que a ello pueden conducir, por lo cual los sindicatos están en posibilidad de exigir la revisión de dichos contratos al día siguiente en que fueron revisados, y por lo que toca al periodo de pre huelga pueden otorgar el tiempo que deseen convirtiendo al patrón en simple depositario de sus bienes, sin posibilidad de que pueda disponer de ellos.

9. En el anteproyecto del *Código Federal de Procedimientos del Trabajo* a instancias nuestras ya se suprimieron los llamados artículos gemelos 448 y el 902 que prescribían exactamente lo mismo y además, es absurdo “de que el simple emplazamiento a huelga suspendía la tramitación de los conflictos de orden económico” de donde resultaba que el patrón que, por ejemplo, quisiera implantar nuevos y modernos métodos de trabajo no podía promover el conflicto de orden económico respectivo, pues si lo hacía el sindicato lo emplazaría a huelga y el patrón se quedaba sin conflicto y con huelga, orillándolo a que tomara medidas “de hecho” en perjuicio de los trabajadores.

10. Modificar el artículo 349 de la ley actual que establece que en casos de implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo que desplacen a trabajadores, éstos tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más 20 días por año de servicio, lo que equivale a que en la práctica el patrón opte por despedirlos injustificadamente en lugar de reajustarlos, ya que de esta forma les saldría más barato pues se ahorraría un mes de salario.

11. Respecto a la cláusula de exclusión pensamos que es anticonstitucional y así lo reconoce incluso el maestro Mario de la Cueva, y por tanto debe modificarse el artículo 395 de nuestra Ley Laboral y suprimirla de plano.

Al respecto existe un temor reverencial de nuestras autoridades laborales que no se atrevan a suprimirla, pero ya es tiempo que se haga y seguramente no pasará nada.

12. Para que en el futuro se puedan evitar los conflictos universitarios que tanto hemos padecido se requiere con urgencia la creación de un tribunal universitario de conciliación y arbitraje obligatorio, integrado en forma plural por los representantes de todos los intereses que puedan ser afectados.

Es claro que dichos tribunales estarían facultados para resolver todos los conflictos que se llegaren a suscitar en dos vertientes: a) Para resolver los problemas estrictamente académicos y escolares, y b) Para resolver los de carácter laboral con sus sindicatos de trabajadores administrativos o de maestros sin tener necesidad de suspender las labores y de acudir ante las juntas de conciliación y arbitraje, para que de esta manera sean verdaderamente “autónomas”.

Dichos tribunales no serían anticonstitucionales ya que sus resoluciones, podrían ser impugnadas por medio del amparo directo ante los tribunales colegiados.

13. En cuanto al derecho de huelga debe de suprimirse la fracción VI del artículo 450 y el artículo 291 del anteproyecto del *Código Federal de Procedimientos del Trabajo* relativos a las absurdas huelgas por solidaridad.

Nuestras autoridades laborales no la han suprimido pero las mismas representaciones sindicales saben y les consta que dichas huelgas son anticonstitucionales y además frenan la inversión extranjera.

Del anteproyecto del *Código Federal de Procedimientos del Trabajo* también debe modificarse la fracción III del artículo 309 referente al periodo de

prehuelga pues se vuelve a incurrir en el error de establecer para dicho periodo un término mínimo, olvidándose de uno máximo y por ello los sindicatos pueden muy bien conceder el plazo "que les dé la gana" con gran perjuicio para las empresas, que por ese solo hecho quedan convertidas en depositarias de sus bienes sin poder disponer de ellos como ya se ha manifestado.

14. El anteproyecto del *Código Federal de Procedimientos Laborales* establece que en una sola audiencia se lleven a cabo las etapas de conciliación, demanda, contestación y ofrecimiento de pruebas y por ello nunca se da la conciliación por la premura del tiempo.

Si en verdad queremos que haya "más" conciliación se hace necesario que en un día se fije dicha audiencia y posteriormente en otra fecha la audiencia de demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas.

15. Sin embargo, lo más importante de todo es suprimir de nuestra *Ley Federal del Trabajo* todos los artículos relativos a las calificaciones de huelga en existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas así como los artículos 317, 318, 319 y 321 del anteproyecto del *Código Federal de Procedimientos del Trabajo* porque también se refieren a dichas absurdas y obsoletas calificaciones de huelga y sean sustituidas por otras en las que simplemente las declaren procedentes o improcedentes en forma definitiva y además en un plazo máximo de 15 días para que puedan ser impugnados por medio del amparo directo ante los tribunales colegiados.

16. Por último, considerar de vital importancia que se cancele el registro de todos los partidos políticos benevolentemente llamados como "de la chiquillada", pues su existencia es muy gravosa para todos los contribuyentes, dichos partidos sólo tienen como fin obtener prebendas políticas y económicas.

Nos referimos desde luego al PCD, que candidateó a la presidencia de la República a Camacho Solís, al PSD que postuló como candidato a Gilberto Rincón Gallardo, al inefable partido Verde Ecologista, al PARM, al de la Convergencia Democrática Social, al de la Alianza Social, al de la Organización Auténtica de la Revolución Mexicana, al mismo Partido de los Trabajadores que para poder existir proclamó como candidato a Cuauhtémoc Cárdenas, sabiéndose de antemano que no tienen posibilidad alguna y lo único que desean es buscar alianzas inconfesables con lo que sólo consiguen pulverizar la votación en perjuicio de los verdaderos partidos políticos que realmente tienen militancia y posibilidades como son el PRI, el PAN y el PRD.

Dichos partidos nos cuestan una fortuna, pues el Instituto Federal Electoral aprobó un gasto tope para propaganda de \$ 491 816.870 pesos para cada candidato presidencial, y según Porfirio Muñoz Ledo, el IFE aprobó que cada partido pueda gastar 1 500 millones de pesos "en un país con tantas carencias".

Resulta hasta inmoral asignar dicha cantidad a los innumerables partidos políticos a pesar de que ya se sabía de antemano que sólo Labastida, Cárdenas y Fox tenían reales posibilidades de llegar a la presidencia de la República.

Estimamos que es indispensable que se ponga remedio a esta absurda situación y que se exija a todos los partidos un mayor porcentaje de votantes para que se les permita seguir subsistiendo, que puede ser de 10 %.

Por desgracia cada país tiene las leyes que se merece y nosotros merecemos las que actualmente tenemos, ya que las "minorías apáticas" que con sus

“reclamos ensordecedores” se han llegado a convertir en los modernos fisiócratas que siempre han tenido como lema el “laissez Fer, laissez Passer”, dejar hacer, dejar pasar.

Vamos a ver hasta cuándo se pueden cristalizar estos descos, pero tenemos la seguridad de que algún día se puedan convertir en realidad, pues ya no es posible seguir como estamos.

Sin embargo, nosotros seguimos siendo optimistas moderados y por tal motivo no pensamos que todo tiempo pasado fue mejor sino por lo contrario, consideramos que el presente es mejor que el pasado y el futuro mejor que el presente.

Por ello tenemos fe en nuestro derecho del trabajo del futuro, siempre que esté fundado en tres principios fundamentales a saber: *en un respeto mutuo de derecho entre patrones y trabajadores, en una comprensión recíproca de necesidades y en una coordinación técnica de esfuerzos.*

No perdemos la esperanza de que esto suceda, pues como dijo el poeta, “La esperanza siempre la podremos encontrar al final del arcoiris”.

DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES

## Epílogo

Todos los conceptos que hemos expresado en todas y cada una de las 40 lecciones a que nos hemos referido en este libro son, desde luego, opinables y discutibles y... ¡qué bueno que así sea!

Nadie es el poseedor de la verdad absoluta y menos en el resbaladizo terreno del Derecho laboral. Sin embargo, los conceptos que hemos expresado, con todo y ser discutibles, no son extraños a ninguna Legislación Laboral de Iberoamérica.

Es evidente que la Legislación Laboral Mexicana no puede diferir, en esencia, de la Legislación Laboral Argentina, ni ésta de la ecuatoriana, ni ésta de la venezolana, ya que, ¿qué puede desear el trabajador mexicano que no desee ya el obrero colombiano o el trabajador venezolano o el trabajador de Panamá?

Las necesidades y aspiraciones de los obreros siempre han sido las mismas. Por ello nos atrevemos a sostener que el que "sabe Derecho del trabajo mexicano", sabe "Derecho del trabajo iberoamericano".

Claro que siempre habrá diferencias, pero éstas son de estilo, son de forma.

Las Legislaciones son más parecidas que diferentes y generalmente en donde no hay coincidencias se debe a la corriente política en turno del país de que se trata.

Ahora bien, los temas tratados en este libro pueden tener diversas soluciones, atendiéndose al punto de vista en que se ubiquen. Así, por ejemplo, si se pregunta a alguien cuál es su opinión sobre la semana de 40 horas, pensamos que la respuesta, para que sea válida, no puede ser de orden general.

Es más, sugerimos que las respuestas a las interrogantes que plantea el Derecho laboral se analicen siempre desde cuatro puntos de vista, totalmente distintos, y en ocasiones hasta contradictorios:

- a) Punto de vista político.
- b) Punto de vista económico.
- c) Punto de vista social o humano.
- d) Punto de vista jurídico.



La pregunta sobre la conveniencia de implantar la semana de 40 horas, vista y analizada a través de estos cuatro criterios, tendrá diferentes soluciones. Veamos:

a) *Punto de vista político*: No hay duda alguna de que, políticamente, la semana de 40 horas es favorable. Cualquier Presidente en turno deseará involucrarse en la bandera de su país y proclamarse como el paladín de los desamparados y se inclinará, políticamente, a favor de dicha jornada.

b) *Punto de vista económico*: La semana de 40 horas sería un crimen contra la economía nacional, que requiere de mayor trabajo y productividad.

Un país en proceso de desarrollo tiene que trabajar más y producir mejor. ¿Alguien lo duda?

c) *Punto de vista social o humano*: ¿Quién puede estar en contra de la semana de 40 horas? Nadie. Los trabajadores necesitan urgentemente descansar dos días a la semana, cuando menos. No todo es dinero en la vida. Hay que humanizarse un poco.

Lo importante no es trabajar más tiempo, sino trabajar mejor.

El trabajador necesita dedicarse más a su familia, estar más tiempo con su esposa y con sus hijos.

No todo lo socialmente deseable es económicamente posible, nos dice el maestro Juan Antonio Sagardoy, de España.

d) *Punto de vista jurídico*: El problema es, jurídicamente, irrelevante. Sin embargo, como la Legislación Laboral debe ser proteccionista del trabajador, jurídicamente la balanza debe inclinarse por la semana de 40 horas.

Habida cuenta de la crisis económica que se padece, consideramos que la semana de 40 horas con pago de 56, es cosa del pasado.

Sostenemos que lo adecuado sería la semana de 40 horas con pago de 48.

En épocas de crisis lo importante es el trabajo, que será el bien más deseable en el futuro, ya que no habrá trabajo para todos.

Posiblemente se llegue al concepto de que los trabajadores deberán laborar únicamente 40 horas con pago de 48 y las empresas deberán de trabajar las 48 horas, es decir, tiempo completo para aprovechar al máximo su capacidad instalada.

Es factible que los pagos por tiempo extra se reduzcan al máximo para dar oportunidad de trabajo a los desempleados, con los riesgos que ello implique de que por falta de capacitación y adiestramiento se puedan provocar accidentes de trabajo.

Sin embargo, el costo social podría ser muy alto, si no se sigue una política de pleno empleo.

# Índice onomástico

- Aguilar, C., 71  
Aguirre Berlanga, M., 71  
Aristóteles, 54  
Arizpe Narto, R., 231  
Azuela, S., 72
- Bacon, F., 54  
Bogliano, P. B., 122  
Bonds, B., 373  
Bonnecase, J., 35, 55-56  
Buchwald, A., 298  
Buen Lozano, N. de, 78, 82, 102, 231, 243, 252  
Bush, G., 350, 368,
- Cabanellas, G., 28, 30, 115, 134, 258, 321  
Caldera, R., 75, 152, 356  
Camiro, M., 265  
Cantón Moller, M., 92  
Castorena, J. J., 30-31, 92, 371  
Clinton, W.,  
Córdova, E., 74  
Cueva, M. de la, 23, 27, 30, 33, 44, 49, 58, 70-71, 78, 86, 88, 90, 92, 110, 125, 163, 229, 238, 240-243, 249-250, 256, 354, 363, 370-371
- Descartes, R., 54  
Deveali, M. L., 121-122, 126, 166, 257  
Díaz Soto y Gama, A., 71  
Diéguez, M. M., 71
- Echeverría Álvarez, L., 195, 215  
Eduardo I de Inglaterra, 275  
Espinoza Mireles, G., 70-71
- Ferreira Prunes, J. L., 93
- Galante, J., 162  
Gamboa Pascoe, J., 210  
García, M. A., 80  
Garizorieta, J., 242  
Gény, F., 42, 55  
Gómez Morín, J. M., 210  
González Blanco, S., 125  
González Díaz Lombardo, F., 29  
Guerrero Figueroa, G., 110  
Guzmán Valdivia, I., 370-371
- Hernández, P., 50, 53  
Hidalgo Rodríguez, J. A., 310n
- Juan XXIII, 25-26
- Laporte, L., 313  
Lenin, V.I.U., 24  
León XIII, 25-26  
Leopoldo II de Bélgica, 70  
Locke, J., 26  
López Mateos, A., 95-96, 214, 354  
López Portillo y Pacheco, J., 70  
Lotmar, P., 103  
Lugo, J. I., 71

Llampallas, L., 311

Macías, J. N., 71

Mantilla Montiel, F., 370

Martínez, A., 363

Marván, M., 57-58

Marx, C., 24, 33

Michel Pérez, L. G., 312

Millán, A., 71

Montenegro Baca, J., 133

Morales, S. T., 72

Morgado, E., 74

Olea, M. A., 110

Palomino, T., 251-252

Pasco, M., 74

Pérez Botija, E., 31-32, 123, 146, 162, 322

Pic, Paul, 371

Pina, R. de, 52

Pío XI, 25-26

Platón, 54

Potobsky, G. von, 74

Publiatti, S., 42

Radburch, G., 30-31, 55

Rangel Medina, D., 211-212

Rau, A. et., 35

Reagan, R., 301

Reyes, B., 70

Reyes Ponce, A., 164-165, 355, 370

Ríos, R. L. de los, 71

Rouaix, P., 71

Ruprecht, A., 257

Russomano, M. V., 93

Sagardoy, J. A., 388

Soberón Acevedo, G., 287

Sócrates, 54

Steck, F., 371

Tissembaun, M. R., 121, 134

Trueba Urbina, A., 35, 78, 84, 127, 140,  
249-250, 309, 371

Ulpiano, 29, 49

Verdejo Silva, A. L., 368

Villada, J. V., 70

Zubarán Capmany, R., 71

# Índice analítico

- Abrogar, 45
- Accidente de trabajo, 304
- Acciones de trabajo, prescripciones de las, 316-318
- Acreditación de la relación laboral, 294
- Adiestramiento y capacitación, 186-189
- Admisión y ofrecimiento de pruebas, 342-343
- Agentes de comercio, reglamentación de los, 221
- Aguinaldo, 148, 367 -  
proporcional, 148
- Amparo(s)
  - directos, 290
  - improcedente contra la declaración de inexistencia de la huelga, 297-298
  - indirectos, 290, 343
- Análisis y valuación de puestos, técnica de, 34
- Antigüedad, 201
  - de los trabajadores de confianza, prima de, 99
  - normas de la prima de, 202-203
  - pago de la prima de, 204-205
  - prima de, 204
    - características, 203
- Aportaciones para las casas habitación, 196-198
- Aprovechamiento del ocio, 132
- Arbitraje
  - de amigables componedores, 332-333
  - de la Junta, sometimiento al, 293
  - mixto, 333-334
  - obligatorio, 332, 335, 376
  - protestativo, 330, 332
- Artículo 123 constitucional, 62-70
- Ascenso, 201
- Audiencia de avenimiento, 284
- Autonomía de la voluntad, 24
- Autoridades de trabajo, 371-374
- Avenimiento, audiencia de, 388
- Beisbolistas, 223
- Billeteros, 79-80
- Buques, trabajos de los, 220
- Calificación
  - de méritos, técnica de, 34
  - del movimiento de huelga, 295
- Capacitación, 186
  - comisiones mixtas de la, 188
  - legislación sobre la, 189
  - objetivo, 187
  - y adiestramiento, 186-189
- Capital, 370-371
- Casas habitación, 192
  - aportaciones para las, 196-198
  - solución francesa para el problema de las, 194
- Casos de expulsión, normas en los, 244
- Categoría de contrato-ley, elevación del contrato colectivo a la, requisitos, 263
- Clases, lucha de, 24
- Cláusula(s)
  - contractuales del reglamento interior de trabajo, 258

- de ingreso, 241
- del reglamento interior de trabajo, 257
- reglamentarias del reglamento interior de trabajo, 258
- Cláusula de exclusión, 229, 241, 363
  - consecuencias de la aplicación, 245-246
  - de ingreso, 241, 363
  - por separación, 242-244
  - efectos, 243
- Clausulado, grupo
  - compulsorio del, 240
  - de envoltura del, 240
  - normativo del, 240
- Coalición, 228, 321, 324
  - y sindicato, diferencias, 228-229
- Código
  - de Napoleón, 55
  - de Trabajo alemán, 375
  - japonés, 375
  - Procesal de Trabajo, 380
- Colisión, 321
- Collegia Opificum de Roma*, 22
- Comercio, reglamentación de los agentes de, 221
- Comisiones mixtas de la capacitación, 188
- Comisionista(s), 221-222
  - normas del derecho a la prima de los, 222
  - rescisión de las relaciones laborales de los, 222
  - salario diario de los, 222
- Compra-venta y contrato de trabajo, contrato de, diferencia, 103
- Comprensión recíproca de necesidades, 34, 355
- Comunismo, 26
- Comunistas, 24
- Concertación social, 73-76, 356
  - partes que acuerdan la, prerequisites, 74
  - salarial, 75-76
- Conciliación, 348
- Conciliar, 333
- Condiciones de trabajo, modificación colectiva de la, 268
- Confederaciones y federaciones
  - estatus de las, 235
  - miembros de las, 235
  - registro de las, 236
- Confianza
  - legislación de los trabajadores de, 86-87, 89-92
  - libertad sindical de los trabajadores de, 94-95
  - participación en las utilidades de los trabajadores de, 95-96
  - prima de antigüedad de los trabajadores de, 99
  - reinstalación del trabajador de, 96-97
  - sueldos de los trabajadores de, 99
  - trabajador(es) de, 84-85, 88-89, 93, 100, 365
  - y movimiento de huelga, trabajadores de, 97-98
- Conflicto(s), 321
  - colectivos, 320, 364
    - de orden económico, 326-328
  - de derecho común y conflicto de trabajo, comparación, 324
  - de orden
    - económico, 320, 364
    - jurídico, 364
  - de trabajo, 322-324, 364
    - clasificación, 320-321
    - y conflicto de derecho común, comparación, 324
  - individuales, 320, 364
  - jurídicos, 320
  - y controversia, diferencias, 321-322
- Congreso mexicano y Congreso de Estados Unidos, diferencia, 351
- Conocimiento, 40
  - pasos para llegar al, 40
- Contenido
  - del contrato-ley, 262
  - del reglamento interior de trabajo, 255
- Contrato(s)
  - de compra-venta y contrato de trabajo, diferencia, 103
  - de prueba, 109
  - de trabajo, 102-103
    - rescisión de los, 113
  - y contrato de compra-venta, diferencia, 103
  - y relación laboral, diferencias, 102
- Contrato(s) colectivo(s), 238-239, 248, 250-252
  - a la categoría de contrato ley, elevación

- del, requisitos, 263
  - de trabajo, 47
  - definición, 239
  - elementos, 239-240
  - en la teoría y en la práctica, comparación, 246-248
  - revisión de los, 337
  - y contrato-ley, diferencias, 261
  - y reglamento interior de trabajo, diferencia, 257
  - y relaciones individuales de trabajo, 249-250
- Contrato-ley, 47, 260-261, 264
  - contenido del, 262
  - convención para el, 262
  - definición, 260
  - elevación del contrato colectivo a la categoría de, requisitos, 263
  - finalidad, 261
  - normas de la revisión del, 264-265
  - revisión del, 265
  - solicitud del, 261
  - terminación del, 265
  - y contrato colectivo
    - diferencia, 261
- Controversia, 321
  - y conflicto, diferencias, 321-322
- Convención para el contrato ley, 262
- Coordinación
  - relación de, 29-30
  - técnica de esfuerzos, 34-35, 371
- Corps de Métier*, 22
- Costumbre, 42
  - aplicación, 45
    - requisitos, 45-46
  - contra ley, 42
  - de empresa, 46
  - definición, 42
  - fuera de ley, 42
  - según ley, 42
  - y uso, diferencia, 42
- Datos estadísticos de los riesgos de trabajo, 310-312
- Declaración
  - de inexistencia de la huelga, amparo improcedente contra la, 297-298
  - de utilidades, normas de objeción a la, 158
- Deducción, 54
- Demanda
  - incompleta, 340-341
  - presentación del escrito de, etapa(s), 339
    - conciliatoria, 339-341
    - de demanda y excepciones, 341-342
- Deportistas profesionales, 222-223
- Derecho(s), 338
  - a la prima de los comisionistas, normas del, 222
  - administrativo y derecho laboral, 36
  - al trabajo, 27-28
  - colectivo, 375
  - común, conflicto de trabajo y conflicto de, comparación, 324
  - constitucional y derecho laboral, 36
  - de huelga, 274
    - titular del, 280
  - de las madres trabajadoras, 215
  - de los sindicatos, 234
  - de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, 161-162
  - que sufran riesgos de trabajo, 305
  - de preferencia, 200-201
  - del trabajo. Véase Derecho laboral fin, 29, 371-372
  - fuentes del, 40
    - formales del, 41-43
  - individual, 373
  - industrial, 371
  - internacional público y derecho laboral, 36
  - mercantil y derecho laboral, 36
  - obrero, 371
  - penal y derecho laboral, 36
  - principios generales del, 43-44
  - privado y derecho público, diferencia, 29-30
  - procesal y derecho laboral, 36
  - público y derecho privado, diferencia, 29-30
  - respeto mutuo de, 34-355
  - social, 371
- Derecho laboral, 27-28, 30-33, 35, 37, 49, 58-59, 274, 371
  - antecedentes, 22-23
  - caracteres, 32

- clasificación de los fines, 28
  - fin, 27-29
    - sustancial
      - de carácter colectivo, 28
      - individual, 28-29
  - en México, historia, 70-73, 354-355
  - fuentes
    - formales especiales del, 47-48
    - reales del, 48-49
  - interpretación del, 57-58
  - jerarquía de las fuentes generales del, 46-47
  - principios del, 59, 355-356
  - y la economía, 36
  - y la medicina, 36-37
  - y la moral, 36
- Derecho laboral y derecho
  - administrativo, 36
  - constitucional, 36
  - internacional público, 36
  - mercantil, 36
  - penal, 36
  - procesal, 36
- Derogar, 45
- Descanso
  - obligatorio, 137-138
  - semanal, 136-137
  - origen religioso, 136
- Desocupación, 185
- Despido, notificación del, 115-116
- Determinación
  - de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, 305
  - del porcentaje de utilidades, 158, 160
- Dialéctica, 54
- Días trabajados, 159
- Disolución de los sindicatos, 234
- Doctrina, 43
  - aplicación, 46
- Documentos procedentes del extranjero, 347
- Domicilio
  - trabajador a, 223
  - trabajo a, 223
- Economía y el derecho laboral, 36
- Educación superior
  - huelga en las universidades e institutos de, 225-226
  - reglamentación del trabajo en las universidades e institutos de, 223-226
  - sindicatos en las universidades e institutos de, 224-225
- Elevación del contrato colectivo a la categoría de contrato-ley, requisitos, 263
- Emplazamiento de huelga, 284
- Empleo
  - doble, 132
  - estabilidad en el, 125-126
  - inmovilidad en el, 127
- Empresa(s), 82
  - costumbre de, 46
  - exceptuadas de repartir utilidades, 160-161, 173
  - invenciones de, 209
  - mexicanas, mandamientos de la ley laboral para las, 357-359
  - normas de las invenciones realizadas en la, 209-212
  - sindicatos de, 230
- Enfermedades de trabajo, 304
- Equidad, 49
- Escalafón, 202
- Escrito de demanda, presentación del, etapa(s), 339
  - conciliatoria, 339-341
  - de demanda y excepciones, 341-343
- Escuela
  - de la Exégesis, 55
  - de la Libre Investigación Científica, 55
  - del Derecho Libre o de Libre Jurisprudencia, 55-56
- Esfuerzos, coordinación técnica de, 34, 356
- Estabilidad
  - en el empleo, 125-126
  - principio de la, 120
- Estado
  - huelgas de los trabajadores al servicio del, 289-290
  - intervencionismo de, 27
  - y la iniciativa privada, 27
- Estados Unidos
  - huelgas en, 300-301
  - y Congreso mexicano, Congreso de, diferencia, 351
- Estallamiento de huelga, 284

- prórroga al, 295-296
- Estatus
  - de las federaciones y confederaciones, 235
  - de los sindicatos, 232-233
- Exclusión
  - cláusula de, 229, 241, 363
    - consecuencias de la aplicación, 245-246
  - de ingreso, cláusula de, 241, 363
  - por separación, cláusula de, 242-244
    - efectos, 243
- Expulsión, normas en los casos de, 244
- Extranjero, documentos procedentes del, 347
- Federaciones y confederaciones
  - estatus de las, 235
  - miembros de las, 235
  - registro de las, 236
- Fuente(s), 40
  - del derecho, 40
  - derivadas, 41
  - directa o principal, 40-41
  - formales, 41
    - del derecho, 41-43
      - especiales del derecho laboral, 47-48
      - generales del derecho laboral, jerarquía de las, 46-47
  - históricas, 41
  - indirecta o secundaria, 41
  - originarias, 41
  - reales, 41
    - del derecho laboral, 48-49
- Generosidad, 371
- Gerentes, 79, 92-93
- Gestación de la huelga, 277
- Grupo
  - compulsorio del clausulado, 240
  - de envoltura del clausulado, 240
  - normativo del clausulado, 240
- Guardería infantil, servicios de, 215
- Heurística, 40
- Huelga(s), 275, 285, 324, 332, 365
  - amparo improcedente contra la declaración de inexistencia de la, 297-298
  - calificación del movimiento de, 295
  - causas, 280
  - comparación, 275-276
  - de los trabajadores al servicio del Estado, 289-290, 377
  - declaración de improcedencia de la, 380
  - definición, 276
  - derecho de, 274
  - elementos, 276-277
  - emplazamiento de, 284
  - en el Japón, 298-299
  - en Estados Unidos, 300-301
  - en la(s) universidad(es), 287-289
    - e instituciones de educación superior, 225-226, 375
  - en los servicios públicos, 289
  - estallada, 278
  - estallamiento de, 284
  - existente, 281-282, 294, 378-380
  - gestación de la, 277
  - ilícita, 281-282, 378-380
  - improcedentes, 283, 380
  - imputabilidad
    - al patrón de los motivos de la, 296-297, 379-380
    - del movimiento de, 286-287
  - inexistente, 281, 292, 378-380
  - injustificada, 379-380
  - lícita, 281, 378-380
  - objeto de la, 279-280
  - por solidaridad, 280, 366, 375
  - procedentes, 283, 380
  - prórroga al estallamiento de, 295-296
  - salas especiales para los problemas de, 290
  - titular del derecho de, 280
  - y trabajadores de confianza, movimiento de, 97-98
- Iglesia, 25
- Imputabilidad
  - al patrón de los motivos de la huelga, 296-297
  - del movimiento de huelga, 286-287
- Incapacidad
  - permanente
    - parcial, 305
    - total, 305
  - temporal, 305



- Indemnización constitucional, 117
- Indemnizaciones por riesgos de trabajo, determinación de las, 305
- Individualismo y liberalismo económico, 24
- Inducción, 53-54
- Industria, sindicatos nacionales de, 230
- Inexistencia, 35
  - de la huelga, amparo improcedente contra la declaración de, 297-298
- Ingreso, cláusula de, 241
  - de exclusión de, 241, 363
- Iniciativa privada y el Estado, 27
- Inmovilidad en el empleo, 127
- Instituciones de educación superior y universidades
  - huelga en las, 225-226
  - reglamentación del trabajo en las, 223-226
  - sindicatos en las, 224-225
- Integración del salario, 146-147
- Interés en juego, teoría del, 29
- Intermediario, definición, 81
- Interpretación del derecho laboral, 57-58
- Intervencionismo de estado, 27
- Inveniones, 208
  - de empresas, 209
  - de servicio, 208-209
  - libres, 209
  - realizadas en la empresa, normas de las, 209-212
- Japón
  - huelgas en el, 298-299
  - vacaciones en, 141-142
- Jerarquía de las fuentes generales del derecho laboral, 46-47
- Jornada, 130-131
  - de 40 horas, 131-133
    - consecuencias económicas, 132
  - definición, 130
  - diurna, 131
  - mixta, 131
  - nocturna, 131
- Juego, teoría del interés en, 29
- Junta, sometimiento al arbitraje de la, 293
- Jurisprudencia, 43
  - aplicación, 46
- Justicia, 49
  - conmutativa, 50
  - criterio, 50
  - definición, 49
  - distributiva, 50
  - general o legal, 50
  - virtud, 50
- Laboral
  - legislación, 372
  - Nueva Cultura, 372
  - relación, 370
- Labores peligrosas o insalubres, 216
- Legislación
  - laboral, 372
  - sobre la capacitación, 189
  - sobre la participación de utilidades, 167-173
  - sobre los riesgos de trabajo, 307-310
  - sobre los trabajadores de confianza, 86-87, 89-92
- Ley, 42
  - aplicación, 44-45
  - costumbre
    - contra, 42
    - fuera de, 42
    - según, 42
- Federal de Trabajo, 372-374
  - Taft Harley de Estados Unidos de América, 375
  - laboral para las empresas mexicanas, mandamientos de las, 357-359
- Leyes de Indias, 70
- Liberalismo económico e individualismo, 24
- Libertad sindical, 229
  - de los trabajadores de confianza, 94-95
- Lógica, 54
  - y metodología, diferencia, 53
- Lucha de clases, 24
- Madres de trabajadoras, derechos de las, 215
- Mandamientos de la ley laboral para las empresas mexicanas, 357-359
- Marxismo verdadero, 25
- Marxólogos, 24-25
- Mater et Magistra*, 26
- Mayéutica, 54
- Mediación, 348

Medicina y el derecho laboral, 36-37  
 Medios de prueba, 346  
 Menores  
     de dieciocho años, trabajo de los, 216  
     de dieciséis años  
         obligaciones de los patrones de los,  
         216-217  
         trabajo de los, 216  
     empacadores, reglamentación de los,  
         217-218  
 Méritos, técnica de calificación de, 34  
 Método, 52  
     reglas generales del, 54  
 Metodologías, 52-53  
     jurídica, finalidad, 53  
     y lógica, diferencia, 53  
 México, derecho laboral en, historia, 70-73,  
     354-355  
 Miembros  
     de las federaciones y confederaciones,  
         235  
     para formar un sindicato, número de,  
         230-231  
 Modificación colectiva de las condiciones  
     de trabajo, 268  
 Moral y el derecho laboral, 36  
 Motivos de la huelga, imputabilidad al  
     patrón de los, 296-297  
 Movimiento de huelga  
     calificación del, 295  
     imputabilidad del, 286-287  
     y trabajadores de confianza, 97-98  
 Muerte, 305  
 Mujeres, tiempo extra de las, 214-215  
  
 Naturaleza de las relaciones jurídicas, teo-  
     ría de la, 29  
 Necesidad(es)  
     comprensión recíproca de, 34, 355  
 Normas  
     de la prima de antigüedad, 202-203  
     de la revisión del contrato -ley, 264-265  
     de las invenciones realizadas en la  
         empresa, 209-212  
     de objeción a la declaración de utilida-  
         des, 158  
     del derecho a la prima de los comisio-  
         nistas, 222  
     en los casos de expulsión, 244

Notificación del despido, 115-116  
 Nulidad  
     absoluta, 35  
     relativa, 35  
 Número de miembros para formar un sin-  
     dicato, 230-231  
  
 Objeción a la declaración de utilidades,  
     normas de, 158  
 Objeto de la huelga, 279-280  
 Obligación de laborar el tiempo extra, 134  
 Obligaciones  
     de los patrones, 176-179  
     de los menores de dieciséis años,  
         216-217  
     de los sindicatos, 235  
     de los trabajadores, 179-180  
 Obra determinada, relación laboral por,  
     106  
 Obtención del Permiso General de  
     Trabajo, requisitos, 217  
 Ocio, aprovechamiento del, 132  
 Oficios varios, sindicatos de, 230  
 Ofrecimiento y admisión de pruebas, 342-  
     343  
  
 Orden  
     económico  
         conflictos de, 320, 364  
         colectivos de, 326-328  
     jurídico, conflictos de, 364  
 Organización científica del trabajo, 34  
  
 Pago  
     de la prima de antigüedad, 204-205  
     del salario, 154, 293  
     del tiempo extra, 133-134  
 Partes que acuerdan la concertación  
     social, prerequisites, 74  
 Participación de utilidades, 162-166  
     definición, 162  
     legislación sobre la, 167-173  
     para los patrones, ventajas, 165  
     para los sindicatos, 165  
     para los trabajadores  
         desventaja, 165  
         ventaja, 165  
 Participación en las utilidades de los tra-  
     bajadores de confianza, 95-96  
 Patrón, 80

- de los motivos de la huelga, imputabilidad al, 296-297
- representantes del, 80
- Patrones
  - de los menores de dieciséis años, obligaciones de los, 216-217
  - nacionales, sindicatos de, 230
  - obligaciones de los, 176-179
  - participación de utilidades para los, ventaja, 165
  - prohibiciones a los, 179
  - sindicatos de, 230
- Periodos de prueba, 109
- Permiso General de Trabajo, obtención del, requisitos, 217
- Personal, técnica de selección de, 34
- Policías bancarios, 79
- Porcentaje de utilidades, determinación del, 158, 160
- Práctica y en la teoría, contrato colectivo en la, 246-248
- Preferencia, derecho de, 200-201
- Prehuelga, 276-277
- Preparación de los testigos, 347
- Prescripciones de las acciones de trabajo, 316-318
- Presentación del escrito de demanda, etapa(s), 339
  - conciliatoria, 339-341
  - de demanda y excepciones, 341-342
- Presunción, 348
  - humana, 348
  - legal, 348
- Prima
  - de los comisionistas, normas del derecho a la, 222
  - dominical, 138
  - vacacional, 142
- Prima de antigüedad, 204
  - características, 203
  - de los trabajadores de confianza, 99
  - normas de la, 202-203
  - pago de la, 204-205
- Principio(s)
  - de la estabilidad, 120
  - de subsidiaria, 26-27, 332
  - del derecho laboral, 59, 355-356
  - generales del derecho, 43-44
- Probidad, 114
- Procedimiento laboral, 338-341, 348
  - características, 339
- Prohibiciones
  - a los patrones, 179
  - a los sindicatos, 235
  - a los trabajadores, 180-181
- Prórroga al estallamiento de huelga, 295
- Prueba(s)
  - confesional, 347
  - contratos de, 109
  - documental(es), 347
    - privada, 347
  - medios de, 346
  - ofrecimiento y admisión de, 342-343
  - pericial, 347
  - periodos de, 109
  - testimonial, 347
- Puestos, técnica de análisis y valuación de, 34
- Quadragesimo Anno*, 26
- Reanudación de los trabajos, 270
- Recuento de los trabajadores, 278, 283-284
- Registro
  - de las federaciones y confederaciones, 236
  - del sindicato, 231-232
- Reglamentación
  - de los agentes de comercio, 221
  - de los menores empaquadores, 217-218
  - del trabajo en las universidades e institutos de educación superior, 223-226
- Reglamento interior de trabajo, 240-241, 254-256
  - cláusulas del, 257
    - contractuales del, 258
    - reglamentarias del, 258
  - contenido del, 255
  - importancia, 257
  - validez del, 257
    - y contrato colectivo, diferencia, 257
- Reglas generales del método, 54
- Reinstalación, 117
  - del trabajador de confianza, 96-97
  - obligatoria, 126-127, 367
  - comparación, 120-124
- Relación