

DERECHO DEL TRABAJO

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Las normas jurídicas son una fuerza ética entregada por el pueblo a la conciencia de los hombres para la justicia en la vida social. Cuando son incumplidas corresponde a los titulares de los derechos y a las órganos del Estado el deber de exigir su cumplimiento; a los primeros porque quien consiente en la burla de su derecho principia a tener alma de esclavo; a los segundos, porque frente a su deber de actuar para reparar la violación, se convierten en los titulares de una facultad que pueden usar para imponer la justicia del derecho. Ignoramos la suerte del derecho nuevo, pero ante la fuerza del capital en la vida política nacional ante el dominio por parte de pequeños sectores, ante el disimulo, o ante las aberrantes interpretaciones del orden jurídico, al Estado le toca decidir entre la justicia del derecho y los valores humanos.

Mario de la CUEVA

(Prólogo a la primera edición
del tomo I de la obra:

Nuevo derecho mexicano del trabajo.)

SUMARIO: I. *Las nuevas orientaciones en el derecho individual del trabajo.* 1. *Distribución del tiempo de trabajo.* 2. *Sistemas de remuneración (salario).* 3. *Descansos, vacaciones y licencias.* 4. *Derechos y obligaciones en el trabajo.* 5. *Terminación de la relación de trabajo.* II. *Trabajadores con estatuto especial.* 1. *Trabajadores del campo.* 2. *Trabajo por comisión y trabajo de confianzas.* 3. *Trabajo del transporte y complementario del transporte.* 4. *Trabajo a domicilio y otros servicios.* 5. *Trabajadores de los espectáculos públicos.* 6. *El trabajo universitario y el de médicos residentes.* III. *El derecho colectivo del trabajo universitario y el de médicos residentes.* III. *El derecho colectivo del trabajo en México.* 1. *Características del sindicalismo mexicano.*

2. *La relación Estado-sindicatos.*
3. *Extensión y límites de la acción sindical.*
4. *El derecho de huelga.*
- IV. *De la negociación colectiva a la concertación.*
 1. *Métodos de negociación.*
 2. *La negociación tripartita, camino a la concertación.*
 3. *Desarrollo del tripartismo en México.*
 4. *Presencia nacional en el campo de la concertación.*
- V. *Derecho procesal mexicano del trabajo.*
 1. *Necesidad de un Código Procesal del Trabajo.*
 2. *Los conflictos del trabajo.*
 3. *Conveniencia de la representación.*
 4. *Las juntas de conciliación y arbitraje.*
- VI. *Procedimiento ordinario.*
 1. *Etapas del procedimiento de trabajo.*
 2. *El periodo procesal de arbitraje.*
 3. *Periodo de ofrecimiento de pruebas.*
 4. *Etapas de desahogo de pruebas.*
 5. *Etapas de alegatos y diligencias para mejor proveer.*
 6. *Etapas resolutorias: el laudo.*
- VII. *Procedimientos auxiliares o complementarios.*
 1. *Procedimientos especiales.*
 2. *El procedimiento de huelga.*
 3. *Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.*
 4. *Procedimientos para procesales o voluntarios.*
 5. *Procedimientos de ejecución.*
 6. *Procedimiento de las tercerías.*
- VIII. *Conclusiones.*

I. LAS NUEVAS ORIENTACIONES EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

La terminología moderna del derecho laboral distingue hoy con caracteres precisos los conceptos “relación de trabajo” y “contrato individual de trabajo”, justificando su diversa reglamentación en la necesidad de atender las corrientes actuales del pensamiento jurídico, que si bien es cierto otorga al contrato el constituir la manifestación suprema del acuerdo de voluntades no desconoce otras formas de relación jurídica que por su naturaleza merecen reglamentación legal, en atención a la realidad social que las sustenta. El derecho del trabajo no ha dejado ni dejará en momento alguno el reconocimiento del contrato en sus diversas formas, pero ha debido sujetarse a esa realidad y con base en ella apoya otro tipo de solución a la situación especial que se presenta entre la persona que presta un servicio subordinado y la persona que lo recibe.

El concepto “relación de trabajo” surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña. Como dejara dicho el doctor De la Cueva, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los

que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución.¹ Devealí piensa, a su vez, que puede darse la relación de trabajo sin la existencia formal de un contrato, porque la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, es la prestación del servicio lo que da aplicabilidad y efectos a cualquier reglamentación de esta naturaleza.²

Varios autores han puesto como ejemplos de tal criterio, las legislaciones de México y Guatemala; la de nosotros porque desde la Ley de 1931 se definió el contrato individual de trabajo como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida” (artículo 17); agregándose la presunción de existencia de dicha contratación entre el que presta el servicio y el que lo recibe (artículo 18). La de Guatemala por establecer su código del trabajo que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra” (artículo 19). En otras palabras, la existencia y validez de un contrato de trabajo tienen lugar hasta el momento de la existencia efectiva del servicio, porque el objeto de la reglamentación legislativa es el hecho del trabajo.

Resulta indudable que el contrato de trabajo se encuentra en situación especial frente a las otras formas de contratación, porque independientemente de la presunción de que la prestación de un servicio implica una conformidad de voluntades, la diferencia estriba en que para su existencia no es preciso que dicha voluntad se manifieste en forma expresa al producir efectos legales el simple hecho del trabajo. A tal concepción se debe la circunstancia de que, desde la presentación de la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, se haya señalado que:

La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se encuentran en el derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre las personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador

¹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972, tomo I, pp. 181 y ss.

² Devealí, Mario L., *Lineamientos de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1958, pp. 183-197 y 235-245.

y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el contrato de trabajo al igual que el derecho del trabajo, tienen como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera sea el acto que le dé origen.³

La ley vigente, por esta razón, 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 (artículo 20); añadiéndose que contrato individual de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Aclarada así la naturaleza del nuevo concepto contractual en materia laboral, examinemos los aspectos de mayor importancia a la cual queda sujeta la misma, ya que la índole del trabajo que se presenta, no admite amplitud de ideas.

1. *Distribución del tiempo de trabajo (jornada)*

Al derecho del trabajo interesan, en materia de ordenamiento del tiempo de trabajo, estos aspectos: las horas de trabajo ordinarias, las horas extraordinarias, la llamada en el derecho internacional “semana comprimida de trabajo”, la jornada continua, el horario de trabajo variable y la reducción de la duración del trabajo. Veamos, en síntesis, cada uno de estos aspectos:

a) *Las horas de trabajo.* Desde la conferencia inicial de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Washington el año de 1919, se impuso la jornada legal de ocho horas por día, de trabajo ordinario. A nuestros días, setenta años después, son escasos los países que no han adoptado este número de horas como tiempo de trabajo ordinario: el periodo durante el cual se desempeña el trabajo puede variar y ser diurno, nocturno o mixto (cuando comprende parte del día y parte de la noche), o puede fraccionarse, ya sea atendiendo a la naturaleza de la actividad desempeñada o las variaciones climáticas y la costumbre impuesta en cada región del globo. Jornada —como lo expresa nuestra ley— es simplemente, el tiempo

³ Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, *Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, Cámara de Diputados, 1968, pp. 5 y 6.

durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (artículo 58); el único requisito legal en nuestros días, es fijarla de común acuerdo entre el trabajador y el patrono a fin de que no resulte notoriamente excesiva conforme a la índole del trabajo.

La tendencia actual respecto al tiempo de trabajo, si bien continúa apoyándose en determinado número de horas de actividad, dicho tiempo ya no es resultado de un acuerdo estipulado o de un ordenamiento reglamentario, sino que, alejándonos cada vez más de la concepción contractualista, en las commutaciones privadas se atiende hoy en mayor grado la proporcionalidad de las prestaciones y el resultado del beneficio económico, que el tiempo efectivo de labor; el transcurso del tiempo ha dejado de constituir una prestación del trabajador como ser humano, para transformarse en la energía del trabajo que deja en favor del patrono, sin ser fundamental el número de horas que se encuentre a su servicio.

b) *Las horas extraordinarias.* Para los autores de nuestra disciplina jurídica el trabajo extraordinario debe tener la calidad de único y especial; sólo de presentarse alguna contingencia o cuando un hecho obligue a prolongar la jornada ordinaria, encuentra justificación (artículo 65 de nuestra ley). Desde hace varios años ha sido a través de los trabajos realizados por la OIT que se han fijado como requisitos para el desempeño del trabajo en horas extras: 1o. Cuando resulte necesario prolongar la jornada ordinaria, por exigencias ineludibles o por circunstancias reglamentadas de modo específico en la ley; 2o. Serán de duración limitada, esto es, tres horas por jornada, no más de tres veces por semana como rige entre nosotros (artículo 66) o situaciones correlativas; 3o. El trabajo extra a desempeñar deberá ser el que de ordinario presta el trabajador y 4o. Evitar que el tiempo obedezca a exigencias económicas de las empresas; esto es, que se deba a labores eventuales o temporales, evitando incida en la salud del trabajador.⁴

c) *La llamada "semana comprimida de trabajo".* Los teóricos del derecho han denominado así lo que para nosotros sería "jornada parcial" o periodos de labor inferiores a las ocho horas diarias. Dos son los motivos que aducen: la naturaleza de algunos procesos de manufactura, así como el tiempo límite impuesto por la legislación a cierto tipo de actividades (subterráneas, peligrosas, insalubres, etcétera). Han sido los sindicatos quienes han impuesto la jornada parcial, sea por la con-

⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Revisión de la jornada y reglas sobre reducción progresiva*, Recomendación No. 116 aprobada en la 46ª Conferencia, Ginebra, Suiza, 1962.

veniencia de aumento de personal o por el disfrute de un mayor periodo de descanso.⁵ Por ejemplo: se ha comprobado que el corte de madera no requiere más de cinco horas de jornada; en igual tiempo se hace la fabricación de artículos de vidrio; las industrias del cemento, el papel, laminación, altos hornos, etcétera, realizan hoy su actividad con magníficos rendimientos económicos, en sólo seis horas por jornada.

La semana de cuarenta horas o menos forma parte de este tipo de tiempo de trabajo. Se ha impuesto en labores complementarias, en las desempeñadas a base de unidad de obra, para el trabajo de los minusválidos o el llamado *part-time work* esto es, el trabajo solicitado por ciertos grupos de personas (amas de casa, estudiantes, jubilados) por cierto número de horas al día, sea por conveniencias personales o por estimar las empresas que no requieren de ciertos servicios durante la totalidad de la jornada legal. Es lo que en Europa ha dado en llamarse *tiempo suelto*, aplicable en la enseñanza, en las guarderías, en diversas actividades manuales, y que no requiere sino de un tiempo límite para su desempeño.⁶

d) *La jornada continua y el horario variable*. Existen actividades de carácter permanente en donde no es posible modificar en forma severa el tiempo de trabajo. Las disposiciones legales comprenden variantes que van desde aumento de turnos de trabajo o de personal hasta disminución de días de labor a la semana. Por ejemplo: La Comunidad Económica Europea, a través del Consejo de Europa, ha preparado un Tratado con objeto de reducir la jornada semanal. Bajo el rubro de "condiciones de trabajo equitativas", la *Carta Social Europea*, reglamentaria del Tratado de Roma, recomendó la firma de un protocolo para establecer en la comunidad jornadas de cuarenta a cuarenta y cinco horas semanales, en ciertas actividades específicas (las industrias minera, del acero, de la construcción, química y textil). Son varios los países europeos que a la fecha han ajustado y uniformado su tiempo de trabajo en estas industrias: Italia, Francia, Irlanda, Gran Bretaña, Holanda y Luxemburgo. La República Federal de Alemania lo ha reducido aún más.⁷

Los de más reciente ingreso: España, Grecia y Portugal, han solicitado término para adaptarse a los horarios implantados, debido sobre

⁵ Ginneken, Walter van, "El empleo y la reducción de la semana de trabajo", *Revista de la OIT*, Ginebra, vol. 103, No. 2, abril-junio 1984; pp. 181.

⁶ Szyszczak, Erika, "Diferences in part-time work", *The Modern Law Review*, Londres, vol. 44, No. 6, noviembre de 1981, pp. 525-537.

⁷ Ribas, Jean Jaques ;Marie José Jonesy y Jan Seché, *Derecho social europeo*, Madrid, Ministerio del Trabajo, 1980, pp. 384 y ss.

todo a su atraso industrial, pero con el ofrecimiento de que para el año de 1992 se ajustarán totalmente a las prevenciones de la CEE. En nuestro continente Estados Unidos de América y Canadá han implantado en numerosas industrias y actividades la jornada semanal de cuarenta horas, reduciéndola en el trabajo burocrático y el de oficina; sólo los ramos de comercio y de servicios se han resistido a su implantación y han impuesto mejor el trabajo por horas, obteniendo éxito en la distribución del tiempo de trabajo.

En América Latina no ha sido posible implantar legalmente la jornada de cuarenta horas a la semana; más aún, la mayor parte de nuestros países han promulgado el convenio respectivo de la OIT hasta años recientes. La disminución del tiempo de jornada se ha obtenido, pero por conducto de los contratos colectivos de trabajo, mediante la imposición de cláusulas especiales.⁸

2. *Sistemas de remuneración (salario)*

El salario interesa más por el carácter remunerativo que tenga que por la forma, métodos, lugares o prestaciones que formen parte del mismo. La proclamación solemne en el sentido de que el trabajo no puede considerarse una mercancía, ha otorgado al salario una categoría jurídica especial que obliga a un tratamiento distinto al acostumbrado entre nosotros. El derecho a la retribución económica presenta hoy un carácter particular con apoyo en el principio de la reciprocidad, de la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos, el vestido, etcétera. No podría formularse un examen detallado de estas necesidades pues tendríamos que basarnos en nociones abstractas y en exigencias sociales muy variadas. Por ello se estima que en la remuneración del trabajo lo más importante, desde el punto de vista jurídico, es: a) la composición del salario; b) la protección que deba darse al salario, y c) la fijación del salario mínimo. Veamos estas tres cuestiones.

a) *La composición del salario.* Expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe (artículo 84). Nuestra legislación, como puede advertirse, es muy amplia, pues la mayor parte de los países restringen

⁸ Antokoletz, Daniel, *Derecho del trabajo y previsión social*, Buenos Aires, Editorial Kraft, 1964, tomo I, pp. 531-537.

el concepto “salario” a la remuneración convenida mediante pago en efectivo (está prohibida la remuneración por medio de vales, pagarés, cupones o cualquiera otra forma representativa de la moneda de curso legal) incluidos los suministros esenciales que mitiguen una escala variable de necesidades. Los elementos que constituyen el salario son conformes a la política social impuesta por cada régimen de gobierno.

No existe, por lo tanto, un método para fijar el salario y sobre todo, para establecer un cuadro aceptable de prestaciones que deban formar parte del mismo. La responsabilidad de esta fijación ha quedado a criterio de las autoridades, siendo éstas, no sólo entre nosotros, sino en las naciones desarrolladas y no desarrolladas, la que determinan los cambios y lo fijan en las leyes correspondientes. La ventaja observada en la legislación nacional estriba, por una parte, en haber incluido el mayor número posible de accesorios del salario; por otra, haber reducido los plazos de revisión, con base en las exigencias económicas de los trabajadores (artículos 399 y 413).⁹

b) *Protección al salario.* En el orden internacional seis son los capítulos en los que se otorga amplia defensa al salario.

1. La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos o por laudos arbitrales. La ley mexicana los permite tratándose de deudas contraídas por el trabajador; por pago de renta; por pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda; para constituir cajas de ahorro o para el pago de pensiones alimenticias, cuotas sindicales y abonos para cubrir créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo o pago de servicios (artículo 110).

2. El pago en forma personal (por imposibilidad del trabajador la persona que autorice puede hacer el cobro); a intervalos regulares (semanal, quincenal o mensual) y precisamente en moneda del curso legal. En México las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia (artículos 98 a 102).

3. Se aceptan almacenes o tiendas (en la legislación internacional se les denomina “economatos”) bajo la condición de que las mercancías que expendan sean vendidas a precios justos y razonables, y que los servicios que presten se hagan en iguales condiciones, evitándose toda

⁹ Cueva, Mario de la, “Instituciones, historia y principios del derecho mexicano del Trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Instituto “Juan B. Alberdi”, 1985, pp. 123-153.

clase de lucro. En México estos almacenes y tiendas podrán establecerse únicamente cuando exista convenio sobre el particular entre trabajadores y patronos (artículos 103 y 103-bis).

4. Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagados con el importe del salario convenido. El pago del descanso semanal o “séptimo día”, escasas legislaciones lo consideran (artículos 69, 79 y 80).

5. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es aún reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal como ocurre en nuestro país (artículos 117 a 131).

6. El salario no podrá ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago (artículo 105).¹⁰

c) *El salario mínimo*. Nuestra ley define al salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios que preste en una jornada de trabajo. Se agrega que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. La capacidad adquisitiva del salario debe abarcar la obtención de los satisfactores esenciales (artículo 90). La legislación internacional considera “salario mínimo” el factor económico que cubra las necesidades de los trabajadores y de sus familias con base en el costo de la vida, las exigencias de la seguridad social y el nivel de subsistencia relativo de otros grupos sociales, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico de un país, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un adecuado nivel de empleo (artículos 1 a 4 del Convenio No. 131 de la OIT).

La fijación de salarios mínimos tiene hoy universal aceptación ya que independientemente del hecho de ser fijados mediante acuerdo expreso de trabajadores y patronos, se ajustan a las exigencias sociales en cualquier tiempo determinado; puede abarcar reducidos grupos de trabajadores o la totalidad de los asalariados en un país; son objeto de complejas combinaciones por ramas de actividad u ocupaciones o pueden destacarse diferencias en la forma de remuneración al trabajo, atenta la economía nacional o las relaciones industriales locales o internacionales; ostentan una estructura de carácter común o responden a

¹⁰ Starr, Gerald, *La fijación de los salarios mínimos*, Ginebra, Ediciones OIT, 1981, pp. 19-31.

instrumentos específicos de políticas económicas. A nuestro modo de pensar, su fijación debe ser función esencial de negociación colectiva.¹¹

3. *Descansos, vacaciones y licencias*

Estos tres aspectos de la relación de trabajo han dejado de ser motivo de especulación teórica para convertirse en exigencia social, con apoyo absoluto de la legislación. Si en una época el descanso y las vacaciones se tomaron como elemento fundamental para permitir al trabajador la reposición de su fuerza física o mental y aminorar el desgaste de su capacidad personal, estos factores han dejado de considerarse útiles, para dar paso a modernas concepciones de lo que debe implicar el tiempo no trabajado, independientemente del destino que le dé el ser humano. Brevemente indiquemos el interés que actualmente representan para el derecho del trabajo, si se toma en cuenta que constituyen el necesario y lógico complemento de la jornada y el salario.

Si el descanso ha sido reglamentado en función del periodo de trabajo, el actual orden de intereses ha variado de manera profunda. Ya dijimos que al trabajador, en muchos casos y situaciones, más que el interés de cumplir con una jornada regulada y percibir una compensación remuneratoria en dinero, busca disponer de más tiempo libre, sea para dedicarlo a otras ocupaciones o simplemente para la atención de propósitos particulares. Al descanso no se le toma hoy como ocio o con la finalidad de holgar, es decir, de no hacer nada; es tiempo útil que debe aprovecharse en otras actividades, —tengan éstas o no carácter productivo— o sirva para cumplir una tarea determinada, diaria o hebdomadaria. Por ello ya no interesa al trabajador el descanso semanal, le importa la satisfacción de otro tipo de necesidades personales.

Las finalidades actuales del descanso, desprendidas de la Declaración de Derechos Humanos y los convenios de la OIT, son de orden familiar, cultural y recreativo; al trabajador interesa pasar el mayor tiempo con su familia al estimar que con ella disfruta del reposo; por eso busca asimismo la realización de actividades deportivas o recreativas en compañía de los hijos, esencialmente. Las disposiciones de la Declaración pretenden que los hombres de empresa comprendan que el

¹¹ V. Convenios de la OIT números 26 (aprobado el año de 1928), 99 (aprobado en —95—) y 131 (aprobado en 1970), así como las Recomendaciones de la propia OIT números 30 (aprobada en 1928), 89 (aprobada en 1951) y 138 (aprobada en 1970).

trabajador no sólo debe conservar su salud por los beneficios que tanto a él como la empresa le reporten, sino que al mismo tiempo modifique su concepto de la rutina diaria y vea el trabajo, no con la simple concepción de quien lo considera una obligación para la obtención de satisfacciones y sobrevivencia, sino con la pasión de la obra propia, tal y como contempla el artista su creación o su ejecución.¹² El legislador mexicano así lo ha comprendido, no sólo al imponer el domingo como día de descanso obligatorio a la semana, sino concediendo al trabajador un pago adicional si se ve forzado a desempeñar una determinada actividad (artículos 71 y 93 de la Ley).

Igual criterio se sustenta respecto al periodo vacacional. Desde el año de 1936 la OIT aprobó el primer convenio sobre vacaciones con disfrute de salario, concediendo entonces el término de seis días hábiles por año trabajado (la ley mexicana de 1931 había concedido cuatro); a los trabajadores menores de dieciséis años se concedieron doce días, estableciéndose también la posibilidad del aumento en el número de días, a razón de dos por cada año, hasta donde la legislación nacional pudiera extenderse. Se fijó también como norma, desde entonces, que el periodo vacacional no pudiera ser motivo de compensación aun cuando se mejorase sustancialmente la remuneración.

El año de 1970 la Conferencia General aprobó un convenio más, el número 132, ya ratificado por más de las dos terceras partes de los miembros, en el que se tomó como base el acuerdo al que llegaran patronos y trabajadores en los convenios colectivos para la fijación del periodo anual de vacaciones con pago salarial, indicándose un sencillo procedimiento para hacer compatible, conforme con la práctica nacional, para extenderlo en lo posible. Se agregó que cuando no fuera factible tal acuerdo, el legislador, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores tomase las medidas necesarias para que fuese entonces por medio de la ley, como se determinase el tiempo vacacional.

Fueron hechas otras tres recomendaciones importantes: 1a. El periodo de vacaciones no sería inferior a tres semanas laborables por cada año de servicios; 2a. Debe fijarse un periodo mínimo de servicios para el disfrute de vacaciones; de no ser así el derecho que se adquiera será proporcional al tiempo trabajado, y 3a. Se sugiere que las vacaciones sean escalonadas y cuando haya acuerdo con los trabajadores, sea posible su fraccionamiento a efecto de que en algunas actividades no

¹² Székely, Alberto, *Instrumentos fundamentales de derecho internacional público*, México, UNAM, 1981, tomo I, p. 225.

resulte prolongada la ausencia de trabajadores especialistas. El derecho a vacaciones no podrá ser renunciado por el trabajador, por lo que cualquier modalidad que se pretenda a cambio de una indemnización o de otro tipo de compensación, será nula y sin efectos, debiendo prohibirlo la legislación nacional.

Todos estos principios los ha sustentado nuestra legislación (artículos 76 a 81) y creemos que la próxima ley en estudio incluirá los aspectos de vacaciones escalonadas y fraccionadas.

Respecto de las licencias, no contempladas en nuestra legislación pero sí en los contratos colectivos, son varios los países, en particular los de la CEE, que han aprobado algunos convenios sobre la cuestión y han adaptado en sus leyes alguna de las recomendaciones sugeridas por la propia OIT, en particular sobre formación profesional; esto es, la llamada "licencia pagada de estudios". El permiso autorizado para faltar al trabajo no lo ha reglamentado México, por razones de inercia laboral, pues los sindicatos han luchado y obtenido de los patronos, facilidades en este terreno, que van desde la concesión de uno a tres días con pago de salario, para la atención de asuntos familiares, por regla general, hasta la concesión de mayor tiempo por otros conceptos, incluida la suspensión temporal de los contratos de trabajo, ésta sí autorizada por la ley, sin disfrute de salario. Son las llamadas por nosotros, licencias sin goce de sueldo.

En otros países sí se han legalizado las licencias con disfrute salarial, ya sea por motivos sindicales, educativos o de preparación profesional, tecnológica o científica. Los motivos sindicales son muy reducidos y por breves periodos, generalmente el desempeño de comisiones o la asistencia a reuniones de trabajo. Tienen mayor amplitud las licencias de formación (como se les denomina) con objeto de responder a objetivos, aspiraciones o necesidades de carácter cultural. Se conciben y aceptan en función de políticas educativas de gran interés para algunos Estados-miembros de la comunidad internacional. Esta preocupación ya ha surgido afortunadamente entre nosotros y con apoyo en otros sistemas como el de la capacitación y adiestramiento (según veremos a continuación) nos encaminamos a idéntico propósito.¹³

4. *Derechos y obligaciones en el trabajo*

Ante la inminente modificación de la legislación laboral, el capítulo más discutido tanto por patronos como por trabajadores, es el de los

¹³ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo*, México, Porrúa, 1984, pp. 145-167.

derechos y obligaciones de unos y otros. Los sistemas jurídicos limitan en su actividad al empresario y si la extensión del análisis que procede nos lo permitiera, podríamos *ilustrar* con numerosos ejemplos, tanto de países capitalistas, como socialistas y en vías de desarrollo, diversas formas legales de protección patronal que, por lo contrario, limitan la acción sindical. Con ello deseamos significar la conveniencia de dar precisión a los derechos de ambos y fijar sus obligaciones con la mayor exactitud y claridad posibles.

La primera regla que se ha impuesto es el respeto a la dignidad y bienestar del trabajador a cambio de que éste realice su trabajo con la debida diligencia. No se está ya en el campo de la mera explotación del trabajo pero tampoco en el de la irresponsabilidad manifiesta del trabajador. Si lo que hoy en día interesa es la productividad, porque de ahí derivan todas las cuestiones que atañen a la relación de trabajo, empresarios y trabajadores deben encontrar los términos de entendimiento que la hagan posible y no pensar, los primeros, los medios más económicos de producir o las formas más eficaces de obtener provecho del trabajo humano; y los segundos, en el recurso de lograr mayores beneficios con el mínimo esfuerzo. Mientras no se comprenda la necesidad de una íntima correlación entre un pensamiento y el otro hasta obtener la justa coordinación de intereses, derechos y obligaciones, por bien determinados que se encuentren, carecerán de toda significación.

No todas las legislaciones fijan un catálogo de derechos que deban otorgarse a los trabajadores, pues varios de ellos los consideran naturales, por así decirlo; prefieren dejar a que sean éstos y los patronos quienes establezcan los más viables para cada ramo de la producción en las convenciones de trabajo. Pero la ley mexicana ha estimado necesario, desde el origen de nuestro artículo 123 constitucional, que se recalquen algunos, a efecto de imponer un mínimo de garantías al trabajador; es debido a esta especial consideración por lo cual diríamos con propiedad que entre nosotros los derechos han venido a convertirse en obligaciones. Obligación es la prestación del trabajo, la jornada, el pago del salario, la higiene y seguridad en el trabajo, la enseñanza del oficio o aprendizaje, en fin, todo lo que derive directa o indirectamente de la relación laboral. La ley nuestra es la suma de un conjunto de derechos impuestos al patrono, independientemente de la autoridad que se le respeta. Su responsabilidad moral, civil, contractual, son cuestiones accesorias que están presentes en toda prestación de un servicio. De ahí que la ley deba centrar más su carácter bilateral en las obligaciones.

El doctor de la Cueva señala tres grupos entre las obligaciones que en nuestro ordenamiento jurídico corresponden al trabajador: la obligación de prestar el trabajo; las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo y las que él llama “obligaciones humanitarias”. Coloca en las primeras: realizar el trabajo con la mayor eficiencia posible, tanto desde el punto de vista objetivo como subjetivo; es decir, del rendimiento promedio que ofrezca el trabajador conforme a sus aptitudes, como la ejecución de cualquier labor con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (artículos 134). Ubica en las segundas las faltas de probidad u honradez: el trabajador no debe divulgar los secretos de la empresa; no puede admitirse haga competencia al patrono, sobre todo dentro del ramo de trabajo al que este último se dedique; debe cuidar el equipo de trabajo y la maquinaria; debe comunicar las deficiencias que advierta para evitar daños, etcétera. En las últimas incluye: guardar buenas costumbres durante la jornada de trabajo; prestar auxilios en casos de siniestros o riesgos inminentes; someterse a los reconocimientos médicos periódicos a los que esté obligado; poner en conocimiento del patrono cualquier enfermedad contagiosa que padezca; no presentarse en estado de embriaguez.

Cataloga igualmente en tres secciones las principales obligaciones patronales: las derivadas de la prestación del trabajo; las educativas y las de previsión social. En las primeras considera las relativas al normal desarrollo del trabajo, es decir, facilitar al trabajador los medios, los utensilios y el ambiente indispensables para que pueda cumplir con la tarea que se le encomiende. La segunda las divide en la enseñanza de los oficios a fin de que el obrero pueda aspirar al desempeño de labores mejor remuneradas y las correspondientes a la captación profesional, que para él comprende desde aquella relacionada con el establecimiento de Escuelas Tipo Artículo 123, hasta las que faciliten realizar estudios superiores. No incluyó la capacitación y el adiestramiento, por haber sido incluido este capítulo en la ley cuando ya su vida se extinguía. Las terceras forman el amplio capítulo de la seguridad social, así como el capítulo destinado a la vivienda, exigencias ineludibles que acompañan al trabajo.¹⁴

5. Terminación de la relación de trabajo

La estabilidad en el trabajo es elemental principio normativo de la legislación mexicana; el derecho del trabajador a la permanencia en

¹⁴ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, pp. 372-380.

el trabajo ha dado a la terminación de la relación laboral características particulares no contempladas en otras legislaciones pues sólo bajo condiciones jurídicas estrictas puede presentarse ésta. En efecto, conforme a nuestra ley únicamente en cinco situaciones específicas puede presentarse dicha terminación en forma que podríamos llamar natural, por la índole de las circunstancias que en ellas se presentan. A saber:

1. Cuando el contrato de trabajo haya sido celebrado para la realización de una obra determinada, caso típico de la industria de la construcción, en el que al concluirse la obra dicho contrato queda cancelado de manera automática (artículo 36 de la ley).

2. En los casos en los que el servicio del trabajador se fija por anticipado respecto al tiempo de duración del contrato (un mes, tres meses, un año, etcétera); sólo que en nuestro ordenamiento legal dicho periodo debe determinarlo la naturaleza del trabajo que vaya a desarrollarse; o cuando un trabajador supla a otro para ausencias, licencias o comisiones sindicales (artículo 37).

3. La explotación de minas que carezcan de minerales costeables y la restauración de minas abandonadas o paralizadas, da lugar a la terminación de la relación laboral de presentarse estas circunstancias, sobre todo cuando se ha fijado un límite a la inversión en tales trabajos y se agota el capital invertido (artículo 28).

4. El trabajo de temporada, particularmente el agrícola, que no es susceptible ni de fijarle periodo o determinar la labor a realizar; al no corresponder este tipo de actividad a una labor permanente, al concluir aquélla para la cual el trabajador haya sido contratado, concluirá (artículos 279 y 280). Como se verá en el capítulo siguiente, otros tipos de contratación temporal están sujetos a similares determinaciones.

5. Los trabajos eventuales se estiman asimismo concluidos al desaparecer las causas que les hayan dado origen, como ocurre tratándose del trabajo artesanal o el que desarrollan trabajadores que sustituyen a otros por la naturaleza del servicio, cual es el caso normal del transporte o el llamado trabajo de turno.

Las anteriores son las causales establecidas en la ley para aceptar la terminación de la relación laboral. La ley mexicana establece dos situaciones frente a dichas causales, bajo las cuales podrá prolongarse una contratación: cuando concluido un término subsiste la materia del trabajo contratado, la relación se prorrogará por el tiempo necesario; o cuando el trabajador decide dar por terminada la relación laboral, pues conforme a la Constitución es facultad suya negarse a prestar servicios por más de un año calendario (artículo 40). Asimismo, la

sustitución patronal no podrá afectar la relación de trabajo y por lo mismo no incide en la terminación del contrato; el patrón sustituto asume las obligaciones y responsabilidades, y el patrono sustituido será solidariamente responsable también hasta por un periodo de seis meses contado a partir de la fecha en que haya sido dado el aviso legal de haberse operado la sustitución (artículo 41).

Las otras causales admitidas son: a) el mutuo consentimiento de las partes; b) la muerte del trabajador; c) la incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio; d) la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrono; e) la inosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; f) el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y g) el concurso o la quiebra declarada legalmente, cuando la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículos 53 y 434).

En relación con el despido por causa imputable al trabajador, Néstor de Buen estima existe un problema terminológico entre las palabras “despido” y “rescisión”, porque los efectos jurídicos de la “rescisión patronal” son totalmente distintos a los de la “rescisión del trabajador”; esto es, para él las consecuencias de la primera son la separación inmediata del trabajo y la suspensión automática de los derechos y obligaciones nacidos de la relación de trabajo; en tanto que las de la segunda, al ser el propio trabajador quien opta por el rompimiento del contrato que lo liga con el patrono o la empresa, de hecho deja sujeta a juicio de la autoridad competente la conducta patronal. Por ello estima que ni el despido ni la rescisión voluntaria del trabajador pueden estimarse causales de terminación, sino causal concurrente, al ser ambas producto del principio de la estabilidad en el empleo, que ciertamente no se da en otras latitudes (salvo Perú bajo otra forma) constituyendo un fenómeno casi exclusivo de México.¹⁵ Y es que la “rescisión patronal” conforme la analiza el doctor De la Cueva debe analizarse en oposición a la norma civilista de la autonomía de la voluntad al ser la antítesis de la estabilidad en el empleo. En tanto no incump'la con sus obligaciones y no dé causa para su separación el propio trabajador, aquélla no opera.¹⁶

¹⁵ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 6ª ed., México, Porrúa, 1986, tomo I, p. 550.

¹⁶ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, pp. 240-246.

II. TRABAJADORES CON ESTATUTO ESPECIAL

Con el título de “Trabajadores con estatuto especial” la CEE ha reglamentado algunas formas especiales del contrato de trabajo, que en la legislación mexicana han sido comprendidas en un extenso título denominado “Trabajos especiales”. El doctor De la Cueva, impulsor de esta tendencia, explicó que el nombre de trabajos especiales corresponde a diversas actividades que si bien es cierto dan nacimiento a relaciones que revisten caracteres de la relación de trabajo, presentan características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. Para él, la especialidad de los trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, sino a la concurrencia de modalidades que vinculan a ciertos sectores de trabajadores y patronos en materia de condiciones de trabajo.¹⁷

El legislador mexicano de 1931, aun cuando no hizo referencia en la ley a “trabajos especiales”, sí se ocupó de ciertas materias que consideró requerían una reglamentación particular, precisamente por la naturaleza jurídica en la relación laboral. De esta manera en la ley de 1931 encontramos normas específicas tratándose del trabajo de los domésticos (artículos 129 a 131), del trabajo en el mar y las vías navegables (artículos 132 a 173), del trabajo ferrocarrilero (artículos 174 a 188), del trabajo en el campo (artículos 190 a 205) de la pequeña industria y la industria familiar, así como del trabajo a domicilio (artículos 207 a 217); del contrato de aprendizaje (artículos 218 a 231), habiendo establecido también en los artículos 106 a 110 algunas disposiciones legales en materia de trabajo de mujeres y menores.

El razonamiento en el que apoyó el legislador la reglamentación bajo títulos especiales, de las relaciones de trabajo de estos sectores de trabajadores, fueron, por una parte, evitar la incertidumbre que provocaba la índole del trabajo a desarrollar en las actividades descritas, que encajando en los términos del artículo 123 constitucional exigían adaptaciones reglamentarias; por otra, evitar que al amparo de los postulados civilistas quedaran sin protección personas que en la realidad desarrollaban una actividad de naturaleza laboral, pero que la costumbre catalogaba en sectores profesionales autónomos, como era el caso de los domésticos, los trabajadores a domicilio o los trabajadores del mar y vías navegables, y hasta algunos campesinos.

¹⁷ *Ibidem*, pp. 433-435.

Conceptos similares han apoyado en las últimas tres décadas el interés de la comunidad europea por reglamentar en estatutos especiales a ciertos trabajos, siendo esta la razón por la cual encontramos a partir de 1959 reglamentos que norman estas actividades en particular: trabajadores a domicilio; trabajadores migrantes; artistas del espectáculo; periodistas; representantes de comercio (agentes comerciales); modelos y deportistas. En la legislación francesa, la *Société Nationales des Chemises de Fer* logró un estatuto especial para el trabajo de funcionarios y empleados de confianza; en Gran Bretaña el trabajo temporal se reglamentó en los años setenta por separado; y en España es materia de estatuto especial el contrato de aparcería. En América Latina ha sido reglamentado a través de estatutos especiales: a) el aprendizaje; b) el trabajo a domicilio; c) el trabajo de agentes y vigilantes de comercio; d) los trabajadores retribuidos con propinas; e) los trabajadores de temporada; f) los deportistas y artistas de espectáculos, y g) el trabajo de confianza (Brasil, Argentina, Uruguay y Perú).

Lo anterior nos lleva a la consideración, ya generalizada en derecho del trabajo, en el sentido de que para el futuro, al conducirse las actividades humanas al trabajo técnico y a la especialización, las normas generales de trabajo tendrán un campo de aplicación muy restringido, ampliándose las correspondientes a la enorme diversidad de trabajos especiales que surgirán con la evolución industrial y comercial que contempla el mundo.¹⁸ Este fenómeno ha sido el que contempló el legislador mexicano de 1970 y de ahí que nuestra ley vigente contemple ya hasta diecisiete tipos de contrato de trabajo de carácter especial, que trataremos de revisar por sectores, con la advertencia de que el marco de especialización en cada uno, responde a las cinco características actuales de la relación de trabajo: la jornada; el salario; el descanso; los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, y las formas de terminación de los contratos de trabajo.

1. *Trabajadores del campo*

En la exposición de motivos de la ley vigente se indicó que aun cuando en nuestro medio es el artículo 27 constitucional el que aborda el problema campesino, la legislación del trabajo no puede dejar de considerar este tipo de relación obrero-patronal, en atención al hecho de que día a día es mayor el número de personas que desarrollan

¹⁸ Camerlynck, G. H., y Gerard Lyon-Caen, *Derecho del trabajo*, Madrid, Aguilar Editores, 2ª edición (LABN-8403-25050-9), 1974, pp. 230-245.

labores agrícolas, tanto por la circunstancia de que el reparto agrario no admite más extensiones, como por la creciente mecanización e industrialización del campo, que ocupa cada vez abundante mano de obra.¹⁹ La ley define al trabajador del campo como la persona que ejerce trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal, con pago de un jornal o por destajo (artículo 279).

Las particularidades de esta relación de trabajo son: a) el suministro de habitaciones; b) el mantenimiento de dichas habitaciones en buen estado, haciéndose en su caso las reparaciones necesarias; c) mantener en el lugar de trabajo medicamentos y material de curación indispensables en primeros auxilios; d) proporcionar al trabajador y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos adonde existan servicios médicos a efecto de que sean atendidos; e) permitir a los trabajadores tomar de los depósitos acuíferos el agua que necesiten para usos domésticos y sus animales de corral; f) permitirles caza y pesca en las condiciones fijadas por las leyes respectivas; g) concederles libre tránsito por caminos y veredas establecidos siempre que no sea en perjuicio de los sembradíos y cultivos; h) permitirles celebrar sus fiestas regionales; i) fomentarles la creación de cooperativas, y j) fomentar la alfabetización de los trabajadores (artículos 280 a 284).

Entre nosotros se suspendieron los sistemas de aparcería y arrendamiento agrícola por estimarse formas para burlar la aplicación de la ley del trabajo; se les ha dejado como sistemas del derecho civil y al aparcerero-arrendatario como patrono independiente, solidariamente responsable con el propietario del predio arrendado (artículo 281). Al suprimirse el salario mínimo del campo se ha otorgado a estos trabajadores idéntica categoría a la de los trabajadores urbanos y el mismo plano de igualdad en derechos.

2. Trabajo por comisión y trabajo de confianza

En México se considera que la batalla para considerar al agente de comercio como trabajador fue ganada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El criterio sustentado por nuestro alto tribunal fue siempre en el sentido de que si bien es cierto la comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, cuando el comisionista sólo se ocupe de los asuntos del comitente sin ocuparse de otros, es que es característica del contrato de trabajo, debiéndose por tanto esti-

¹⁹ Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, nota 3, pp. 14 y 15.

mar trabajador al agente de comercio y patrono al comitente, al no existir independencia alguna en la actividad del primero.²⁰

Apoyándose en esta determinación judicial la comisión redactora del anteproyecto de nueva ley federal del trabajo indicó las razones por las cuales el agente de comercio no podía ya ser considerado “profesionista liberal” como se pretendía por los abogados patronales, al haberse transformado la relación jurídica existente entre comitente y comisionista en una verdadera relación de trabajo. El legislador, con base en idéntico criterio, determinó que los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros trabajadores semejantes, tienen este carácter cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo (artículo 285).

Las reglas principales del contrato de trabajo son: a) en cuanto al pago del salario, si es a comisión, el importe de una “prima” sobre el valor de la mercancía vendida, determinándose el monto del salario diario mediante el promedio de salarios que resulte en el último año trabajado, o el total de los percibidos si el trabajador no hubiere cumplido el año de servicios; si al agente o trabajador se le asigna zona o ruta para su trabajo, no podrá ser removido sin su consentimiento; su jornada es voluntaria de acuerdo con sus particulares exigencias; podrá tomar el descanso en los días y horas que estime convenientes y será causa especial de terminación de la relación de trabajo, la disminución importante y reiterada del volumen de operaciones encomendadas, salvo la concurrencia de circunstancias justificativas (artículos 286-291).

Idéntica lucha hubo de sostenerse por precisar jurídicamente el concepto de “trabajador de confianza”. El conflicto se suscitó desde la ley de 1931, por haber establecido ésta en la fracción X del artículo 126 que era motivo de terminación de un contrato de trabajo el perderle la confianza al trabajador, si éste desempeñaba un empleo de dirección, de fiscalización o de vigilancia. Interpretando esta disposición legal la Suprema Corte de Justicia sostuvo que la confianza era un elemento subjetivo, pero agregó que las relaciones jurídicas, tratándose de la validez y cumplimiento de las obligaciones contraídas en materia de trabajo, de ninguna manera podían quedar al arbitrio de una sola de las partes, o sea el patrono, porque ello sería contrario a los principios generales de derecho; que por otra parte, en el derecho del trabajo la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, por lo que no basta una simple estimación subjetiva para definir la confianza,

²⁰ Tesis No. 287 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975 del Semanario Judicial de la Federación*, Quinta parte, Cuarta Sala, p. 270.

al ser objeto fundamental del derecho laboral garantizar a los trabajadores contra cualquier clase de sentimiento o simpatía patronal.²¹

La realidad tomada en cuenta por el legislador se fundó en este pensamiento, al considerar que era la terminación de la relación de trabajo la que se ponía en juego con la supuesta pérdida de la confianza. Por ello resolvió que las condiciones de trabajo del llamado entre nosotros “empleado de confianza” debían ser proporcionarles a la naturaleza e importancia de los servicios que prestaran y en ningún caso inferiores de aquellas que rigieran para trabajos semejantes dentro de la empresa (artículo 182): esto es, perdieron su carácter subjetivo para adquirir un carácter objetivo sujeto siempre a comprobación.

Las limitaciones impuestas han sido: 1a. El trabajador de confianza no podrá formar parte de un sindicato; 2a. No podrá ser tomado en consideración para un recuento de trabajadores en caso de huelga; 3a. Bajo ningún concepto podrá actuar como representante de los trabajadores de la empresa a la que preste servicios; 4a. El empleador podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, y 5a. La comisión de una falta similar a las contenidas en el artículo 47 facultará la rescisión del contrato de trabajo (artículos 183 a 185).

En cuanto a los derechos propios del trabajador, independientes de los que correspondan a los demás trabajadores de la empresa, entre los cuales quedan comprendidas las condiciones de trabajo apuntadas (jornada, salario, descansos, etcétera), o sea el hecho de serles aplicables las cláusulas de los convenios colectivos; están el regresar a un puesto de planta del que ascendieran y no ser separados del trabajo salvo la existencia de una causa justificada para su separación (artículo 186).

3. Trabajo del transporte y complementario del transporte

Las características peculiares del trabajo de los transportistas, en particular el del transporte marítimo, reglamentado desde los inicios de la OIT, al igual que el transporte aéreo, el más evolucionado actualmente de todos los sistemas, ha obligado no sólo a nuestra legislación sino a muchas legislaciones a estructurarlo mediante estatutos jurídicos especiales que comprendan sus variantes. La legislación mexicana desde la ley de 1931 había considerado como trabajo especial el que se realizaba en el mar y vías navegables, por lo que no constituyeron novedad las

²¹ Tesis No. 62 del Apéndice de Jurisprudencia 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación, p. 75.

convenciones aprobadas en el seno de la propia OIT y menos aún el que se hubiera proyectado por los miembros de la comisión redactora del anteproyecto de la nueva ley del trabajo, clasificar la especialidad del transporte marítimo, terrestre y aéreo, otorgándole a cada rama las aplicaciones legales que les dan carácter.

Respecto al trabajo marítimo, tratando de ajustar nuestros usos a las reglas sugeridas en el *Código de la Gente del Mar* aprobado por la OIT, se modificó la denominación del capítulo para referirlo apropiadamente a los trabajadores de los buques, a efecto de hacer las distinciones terminológicas indispensables tendentes a precisar cierto tipo de actividades del trabajo propio de quienes prestan servicios a bordo de las embarcaciones. En un amplio capítulo que comprende del artículo 187 al 214 de la ley, se procuró por la comisión, y salvo algunas modificaciones y restricciones así lo aprobó el cuerpo legislativo, incluir todos los problemas concernientes a esta relación laboral en el orden nacional. Lo distintivo en ella, resumiéndolo y reducido a lo más importante, es lo siguiente:

1º No se considera relación de trabajo el convenio celebrado a bordo por el capitán de la embarcación (quien siempre actúa como representante del patrono) con personas que se hayan introducido a ésta y devenguen con servicios el importe del pasaje.

2º Son trabajadores las personas que presten servicios a bordo de las embarcaciones durante el tiempo que éstas permanezcan ancladas en los puertos por cualquier circunstancia.

3º La relación de trabajo puede serlo por viaje, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, debiendo fijarse en todo caso el puerto al que deba ser restituido el trabajador.

4º No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual si el servicio se presta en buques de diversa categoría. El salario se pagará en moneda extranjera cuando el buque se encuentre en puerto extranjero. El salario y las indemnizaciones disfrutan de preferencia sobre el buque, carga, fletes, pertrechos y aparejos.

5º Se proporcionará alojamiento cómodo e higiénico a los trabajadores en la propia embarcación; pero cuando el personal se encuentre en tierra, por cualquier concepto, se le proporcionará asimismo alojamiento durante el término de su permanencia.

6º Igual obligación subsiste respecto de la alimentación, servicios médicos indispensables, medicamentos, material de curación y otros medios terapéuticos para casos de enfermedades o riesgos.

7º Son causas especiales de rescisión del contrato de trabajo: *a)* la falta de asistencia, a bordo, del trabajador; *b)* el estado de embriaguez y el uso de narcóticos y drogas enervantes; *c)* la insubordinación y desobediencia a las órdenes que dicte el capitán del buque; *d)* la cancelación por la autoridad competente de los certificados de aptitud o las libretas de mar exigidas por las leyes y reglamentos; *e)* la violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, y *f)* la realización del trabajo con omisión intencional o negligencia que ponga en peligro la seguridad del buque y de los trabajadores o pasajeros.

8º Son causas de terminación de la relación de trabajo: *a)* la conclusión del viaje o del periodo para el cual haya sido contratado el trabajador; *b)* la pérdida del buque por siniestro o apresamiento u otras causas de fuerza mayor; *c)* el cambio de nacionalidad del buque, y *d)* cuando la autoridad lo determine por el estado de la embarcación o por su situación jurídica.²²

El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, en cambio, observa otras características. Abandonada la idea, hecha prevalecer por los sindicatos de pilotos aviadores, de que dichas tripulaciones debían estimarse de confianza, se han impuesto reglas muy específicas, que inclusive han puesto en peligro de subsistencia, en todo el mundo, a las empresas aéreas. En nuestros días han disminuido las exigencias de pilotos, sobrecargos y personal de tierra, que sin duda permitirían el avance del tráfico aéreo, tanto de carga como de pasajeros. Más aún, al haberse aumentado las exigencias de las autoridades para otorgar licencias de pilotaje (capacidad, nacionalidad, edad, conducta, etcétera) todo esto se ha traducido en variantes de diverso matiz en las condiciones de trabajo impuestas a este personal.

El capítulo de dichas condiciones de trabajo es asimismo muy extenso en nuestra ley, abarca más de treinta artículos (215 a 245), y resaltamos sólo aquellas características que lo distinguen de cualquier otro tipo de trabajo:

1º El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo; tiene además la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipo, de la carga y del correo que aquélla transporte.

2º Las jornadas comprenden tiempo efectivo de vuelo, los servicios de aeropuerto, así como los llamados servicios de reserva o sean aquellos

²² Organización Internacional del Trabajo, *Legislación internacional para el trabajo en el mar* (ISBN-92-2-22510-7), Ginebra, 1ª edición (1958), 3ª edición (1981), pp. 55-72.

adicionales antes y después del vuelo. Dichas jornadas podrán iniciarse a cualquier hora del día o de la noche y se ajustarán a las características de las rutas. No podrá interrumpirse el servicio de vuelo durante su trayecto sino hasta llegar al destino final, aun cuando haya llegado a su límite la jornada. Podrán utilizarse para ello estipulaciones reforzadas.

3º Los descansos y vacaciones se ajustarán en el contrato de trabajo, conviniéndose la forma de los primeros y la época de disfrute de las segundas, no pudiendo ser éstas acumulaciones pero sí otorgadas en periodos fraccionados.

4º Al igual que el trabajo en los buques, el salario puede fijarse de acuerdo con la categoría de la aeronave donde se labore. Las percepciones por trabajo nocturno o en tiempo extraordinario se ajustarán igualmente en los contratos. El pago se hará en quincenas y cualquier tiempo extra se cubrirá en la más próxima.

5º Las pernoctas fuera de la base de la tripulación no se considerarán como tiempo extra, pero los gastos que se causen (transportación en automóvil, alojamiento en hoteles, alimentos, etcétera) serán a cargo de la empresa propietaria de la aeronave. El cambio de residencia implicará el pago al trabajador de los gastos de viaje para él y su familia, de menaje de casa y efectos personales.

6º Son causas de terminación del contrato: *a)* la cancelación o revocación de la licencia o documentos oficiales; *b)* el estado de embriaguez; encontrarse el tripulante bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes y la omisión intencional o negligente que ponga en peligro la seguridad de la aeronave, la tripulación, los pasajeros o terceras personas; *c)* la violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, y *d)* la negativa a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento; no cursar los programas de adiestramiento que correspondan; y el incumplimiento a pasar los exámenes médicos periódicos.

7º Son causas de suspensión del contrato de trabajo: *a)* la disminución de las posibilidades físicas o legales; *b)* la suspensión transitoria de las licencias, visas y otros documentos exigidos por las leyes nacionales o extranjeras.

En cuanto al trabajo ferrocarrilero, tiene estas características: 1a. El contrato de los trabajadores trenistas puede celebrarse sobre la base de viajes en una o dos direcciones; 2a. Las jornadas se desempeñarán a cualquier hora del día o de la noche, ajustables a las necesidades del servicio; 3a. Los salarios podrán pagarse conforme a tarifas distintas según la naturaleza del servicio que se preste (en tránsito, en terminales, en jornada, en tipo de servicio de pasajeros o de carga, etcétera);

4a. Son causas de rescisión de la relación de trabajo la necesaria reducción de personal o de puestos o la supresión de servicios por exigencias del transporte. En cambio, no lo son la circunstancia de aislamiento de un trabajador por motivos de fuerza mayor; 5a. Es causal de terminación de la relación de trabajo: a) la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción; sin causa justificada; b) la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; c) el tráfico y consumo de bebidas embriagantes, de narcóticos o drogas enervantes, y d) el incumplimiento a las circulares de transportación en vigor. Existe una variante de importancia: cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particulares graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones reglamentarias. Todas estas reglas forman parte del capítulo especial dedicado a este sector de trabajadores, las cuales están contenidas en los artículos 246 a 255 de la ley vigente. La ley de 1931 contenía más amplias disposiciones pero las mismas han quedado incorporadas en las leyes de vías generales de comunicación y otras reglamentaciones similares.

El trabajo del autotransporte regula las relaciones de los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos; y realicen el transporte en zonas urbanas o en carreteras. Los propietarios de los vehículos (autobuses, camiones, camionetas o automóviles) quedan sujetos a las disposiciones contenidas en el capítulo respectivo (artículos 256 a 264), por cuyo motivo cualquier estipulación que desvirtúe la índole del servicio no produce efecto legal alguno ni impide el ejercicio que derive de los derechos que correspondan a los trabajadores. Lo esencial de estas contrataciones se encuentra particularmente en el tipo de jornadas que se concierten entre empresarios y transportistas, así como los salarios convenidos.

En torno a lo primero, cuando el trabajo se preste por viaje (ida y regreso) el tripulante podrá tomar sus descansos a la hora y en el momento que lo juzgue conveniente; de tener que hacerlo en el vehículo, éste dispondrá de lugares para el reposo, y serán por lo menos dos los tripulantes encargados del servicio. Los gastos que ocasione el descanso en la terminal de no residencia serán por cuenta del propietario del vehículo. El salario podrá pagarse por viaje o por kilómetros de recorrido, según se convenga, sin ser inferior en ningún caso al mínimo legal. El salario correspondiente a los días de descanso semanal, obli-

gatorio o por vacaciones, se aumentará en un dieciséis por ciento de lo que corresponda normalmente al trabajador. Son causas específicas de terminación de la relación laboral: no tratar con esmero y cortesía al pasaje cuando se trate de transporte de personas; no manejar con prudencia y eficacia la carga; no someterse a los exámenes médicos que prevengan las leyes; no cuidar el buen funcionamiento de los vehículos; no observar los reglamentos de tránsito.

Finalmente, consideramos al trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículos 265 a 278) complementario del transporte, por tratarse de servicios de carga, estiba, desestiba, alijo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje efectuado a bordo de buques, en los puertos, vías navegables y en estaciones de ferrocarril.

4. Trabajo a domicilio y otros servicios

El más antiguo de los estatutos especiales en el campo de las relaciones reglamentadas de trabajo han sido el trabajo a domicilio. Desde el año de 1877 Suiza promulgó la primera ley en beneficio de esta actividad productiva, siguiéndole Gran Bretaña (1891), Alemania (1904), Bruselas (1912) y Francia (1915). En América Latina, Chile (1925), Argentina (1927) y México (ley de 1931), fueron los países que llevaron a cabo alguna reglamentación sobre el particular, pues la legislación de los demás países es posterior a la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada el año de 1948, al incluir dicho documento una orientación en tal sentido.²³

La doctrina define al trabajo a domicilio como

el ejecutado por obreros a quienes mediante remuneración y por cuenta de uno o varios establecimientos industriales, comerciales o de artesanos de cualquier naturaleza, públicos o privados, ejecutan un trabajo que se les haya confiado, sea directamente o por medio de un intermediario, en su hogar o en taller privado de su propiedad.²⁴

Al contrato respectivo le atribuye las siguientes características: a) la empresa o patrono que encargue el trabajo debe suministrar al operario la materia prima necesaria; b) si ésta le es vendida, el precio que se fije será independiente del valor del producto entregado; c) no

²³ Organización de los Estados Americanos, *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*, Washington, 1950, artículos 39 y 40.

²⁴ Devealf, *op. cit.*, nota 2, pp. 417-424.

existe subordinación jurídica en cuanto al trabajo que se vaya a realizar; *d*) la entrega del producto debe hacerse a base de unidad de obra; *e*) el importe del trabajo no será inferior al salario mínimo que rija en la localidad; *f*) deberá llevarse un registro del producto entregado y del precio pagado por unidad, y *g*) será obligatoria la inscripción del operario en las instituciones de seguridad social; de no existir éstas se proporcionará atención médica.

Nuestra ley de 1931 en el capítulo titulado “De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio” definió a este último como “el desempeñado por toda persona a quien se entreguen artículos de fabricación y materias primas, para ser elaborados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediatas de la persona que haya proporcionado el material” (artículo 207). La ley vigente lo define como el ejecutado habitualmente para un patrono, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (artículo 311). En la legislación europea es el trabajo encomendado por un empresario (no por un particular) que procura a quien lo ejecute las materias primas necesarias, pero bajo su subordinación económica.²⁵ En suma, se trata de una actividad libre, no subordinada, por la cual un empresario encarga al trabajador la realización de un producto terminado que se paga a un precio convenido.

En cuanto a los servicios de naturaleza especial reglamentados por nuestra legislación se encuentran: 1º El trabajo doméstico (artículos 331 a 343), que corresponden a quienes se encargan del aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia; 2º El trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos (artículos 344 a 350); 3º El trabajo de la propina (artículos 346 y 347), y 4º El trabajo en talleres familiares (artículos 351 a 353), donde tales servicios los presten únicamente los cónyuges, sus ascendientes, descendientes o pupilos.

²⁵ Código Social de la República Federal de Alemania de fecha 18-VIII-80 (capítulo III); Bélgica: Ley de fecha 24-IV-70 (artículos 71 y 72); España: Decreto No. 2380 (actualmente en revisión) de fecha 17-VIII-73); Francia: Código del Trabajo (artículos 285-289); Portugal: Decreto-Ley No. 409 de fecha 21-XI-71 (artículos 42 y 27).

5. Trabajadores de los espectáculos públicos

La reglamentación especial de los deportistas profesionales —de acuerdo con los términos de la iniciativa de nueva ley federal del trabajo— tuvo como finalidad proteger y dignificar el deporte como trabajo, evitando el manejo de la persona en calidad de elemento de un contrato sujeto a cualquier cambio o modificación de las condiciones pactadas, cuando se trata de un espectáculo sujeto a lucro o ganancia y no a la práctica en sí de una actividad destinada a mejorar el cuerpo humano, su estado físico o el gusto de distraer el tiempo libre en la ejecución de un juego específico. Para algunos tratadistas, sin embargo, el deporte en ningún caso debe considerársele espectáculo público en el sentido de organizarlo y llevarlo a cabo una empresa, pues estiman que por regla general son clubes deportivos quienes lo desarrollan, clubes que para ellos se encuentran sujetos a reglas distintas a las que corresponden a una relación de trabajo. Las competencias en las que participe el deportista las estiman, asimismo, resultado de una vinculación social, de atributos esenciales de la persona, de un verdadero *status subjectionis* de carácter individual que no puede ser asimilado a la dependencia propia del contrato de trabajo, aun cuando existe relación económica en algunos casos. En el marco de estas relaciones a lo sumo puede considerársele bajo el más amplio concepto de “contrato de actividad”, cuyo objeto es resultado de un acto de voluntad humana, autónomo, de regulación específica, con modalidades igualmente específicas.²⁶

La legislación mexicana optó por la primera consideración técnica y cuando la persona practica un deporte para vivir de su ejercicio, percibiendo una remuneración por dicha práctica y quedando sujeta a determinadas obligaciones, debe ser considerada trabajador en el sentido estricto de la relación que surge, y el club o empresa bajo cuya dependencia quede, debe estimársele patrono, sujeto, eso sí, a las peculiaridades de la actividad a desarrollar. De ahí que la misma haya sido reglamentada (artículos 292 a 303) consignándose en el capítulo respectivo las reglas concernientes a: duración de dicha relación de trabajo; salario para uno o varios eventos; transferencia de jugadores; medidas disciplinarias; servicio médico; descansos y vacaciones.

Igual criterio se ha seguido tratándose de actores y músicos que desarrollan un trabajo personal subordinado. Cuando la actividad artística quede sujeta a disposiciones de un empresario dedicado a explo-

²⁶ Devealí, *op. cit.*, nota 2, pp. 479-487.

tarla como espectáculo público, es materia de una relación laboral en iguales términos y con base en idénticos principios que los reglamentados para el deportista profesional. El capítulo que la regula (artículos 304 a 310) incluye, por esta razón, la índole de la prestación del servicio, dentro de la República, en lugar diverso al de residencia; la duración de la misma; el salario por unidad de tiempo para una o varias temporadas una o varias funciones; y las obligaciones empresariales conducentes.

6. El trabajo universitario y el de médicos residentes

En años recientes dos nuevos contratos especiales hicieron su aparición en nuestra ley: el de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad (artículos 353-A a 353-I) y el trabajo en las universidades e institutos de educación superior autónomas por disposición de la ley (artículos 353-J a 353-U). En el primero, su objetivo ha sido que el llamado “médico residente” o sea el profesional de la medicina con título legalmente expedido por la autoridad competente, que ingrese en una unidad médica determinada (sanatorio, hospital, centro de salud, clínica, etcétera, para cumplir un periodo de adiestramiento y realizar estudios y prácticas de posgrado en la disciplina de la salud; si bien es cierto establece con dicha unidad médica ciertas relaciones laborales, en realidad lo que busca es obtener una determinada instrucción médica en una especialidad, bajo condiciones de tiempo, jornada y remuneración compensatoria únicamente (comprendidas alimentación y alojamiento) durante el periodo fijado para obtener tal instrucción.

En el segundo, el trabajo se subdivide en académico y administrativo, consistiendo uno, en la prestación de servicios de docencia o investigación en universidades o centros de enseñanza superior autónomos, conforme a planes y programas establecidos por las propias universidades o centros; otro en la prestación de servicios no académicos y para realizar labores materiales de apoyo al trabajo académico. La finalidad perseguida por el legislador al incorporar a estos sectores de trabajadores a la ley del trabajo a través de un estatuto especial, ha sido conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, exigidas al Estado por estos trabajadores. El gobierno otorgó este reconocimiento, pero siempre que el mismo concordara con la autonomía académica y pedagógica de que gozan universidades e institutos de enseñanza superior, y no interfiriera en absoluto con la libertad de cátedra e investigación, y coadyuvara a los fines que les son propios,

sin interferencia en los requisitos y procedimientos estatutarios para la admisión a la academia o la terminación justificada de cualquier relación de trabajo.

El breve análisis hecho de los estatutos de trabajo especializados nos lleva a la siguiente conclusión: la orientación hacia la cual se dirigen las relaciones individuales de trabajo, toda proporción guardada, es la regulación de las condiciones de actividad obrero-patronal ajustada a los sectores de producción. Así como el desarrollo de los contratos colectivos ha permitido, gradualmente, su avance en capítulos esenciales de la jornada, el descanso, los salarios, etcétera, como ya se dijo, las peculiaridades de algunas tareas ha obligado a diversos tratamientos de cuestiones, que si durante largo tiempo se consideraron obvias, en nuestros días van dejando paso a otras concepciones más avanzadas de la relación laboral.

El derecho del trabajo, disciplina en perpetua evolución, no podría sujetarse a normas permanentes de trato, al ser reflejo del avance social y al encontrarse tan profundamente ligada a los fenómenos económicos del presente y el futuro de la humanidad. No es solamente la sustracción al derecho privado de varias instituciones jurídicas lo que ha obligado al surgimiento de una reglamentación específica, sino la vida misma la que ha impuesto a la noción de “servicio” un sentido legal totalmente diferente al que se tuvo por largos siglos. En menos de una centuria se transformó el concepto de “trabajo subordinado” para dirigirlo al campo del “trabajo regulado”; esto es, a la exigencia de una normatividad ajustada a un ordenamiento de la acción, el trato, el respeto y la protección que merece el trabajo humano. La especialización ha desbordado inclusive el terreno de la gestión sindical, a grado tal, que son hoy las propias organizaciones obreras quienes la exigen e intervienen en su desarrollo social.

III. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El fenómeno colectivo en materia laboral resulta reciente en nuestro país si lo comparamos con Estados de antigua tradición obrero-patronal. El historiador del México moderno, don Daniel Cosío Villegas, cree, fundadamente, que a pesar de los intentos de organización clasista habidos durante el régimen del porfiriato en el último cuarto del siglo pasado, no puede hablarse con propiedad de asociaciones profesionales integradas, ni de movimientos colectivos surgidos de una auténtica lucha social. Para él, tanto los llamados “círculos de obreros

libres” como los brotes de insurrección obrera tuvieron más el carácter romántico de una defensa de intereses laborales de índole particular que de oposición al régimen; fueron, en esencia, “gritos desesperados” y aislados de emancipación frente al trato dado al trabajador, que esfuerzos serios y definidos de enfrentamiento ante la situación de esclavizante sumisión en que se le mantenía.²⁷

En efecto; el sindicalismo, tal y como se le ha entendido en los países industrializados, no tuvo entre nosotros ningún desarrollo sino hasta concluida la Revolución y normalizada la situación social de la nación, todavía no encaminada hacia el institucionalismo y el respeto íntegro a la Constitución; ambos elementos de apoyo a una concepción colectiva del derecho se hicieron presentes hasta el logro absoluto de la tranquilidad pública; y esto tuvo lugar más de diez años después de promulgada la Constitución vigente, el año de 1917, superados los problemas más acuciantes de nuestra convivencia. Nacen con fuerza sindicatos y federaciones; se inician las luchas por el control obrero; se apoyan en el Estado algunos sectores; aparecen pero se aplacan los primeros movimientos obreros y se controlan las huelgas; en fin, es la etapa del tercer decenio del presente siglo la que marca el inicio de un auténtico impulso colectivo.

1. Características del sindicalismo mexicano

Se ha dicho por el politólogo John M. Hart que en América Latina los organizadores de los movimientos obreros han sido los estudiantes y artesanos más que los trabajadores comunes. Este pensamiento no se acerca mucho a la realidad mexicana pero es cierto que unos y otros, unidos a los obreros, hicieron posible el surgimiento de una clase social desconocida en nuestro medio. En México, las primeras agrupaciones de trabajadores surgieron como sociedades particulares de socorros mutuos para crear conciencia en el ámbito de la fraternidad universal. Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva y Hermenegildo Villavicencio, crearon el año de 1880 bajo el nombre de “Grupo de Estudiantes Sociales” una incipiente organización defensora del movimiento obrero urbano, de tipo mutualista. El “Club Nacional de Obreros Libres” que fue la agrupación de trabajadores que más se distinguió al finalizar el siglo XIX, tuvo más bien un desarrollo cooperatista que propiamente gremial. Por ello se estima a la Casa del

²⁷ Cosío Villegas, Daniel, *Historia moderna de México*, México, Hermes, 1967, capítulo “Asociaciones obreras”, p. 344.

Obrero Mundial, creada al triunfo del maderismo, la base real del sindicalismo entre nosotros, al agrupar a los primeros auténticos gremios surgidos del movimiento revolucionario: la Unión de Estibadores del Puerto de Veracruz, la Confederación Nacional de Artes Gráficas, las mutualidades del sistema ferrocarrilero y las primeras agrupaciones de trabajadores mineros y electricistas.²⁸

Destaquemos tres aspectos del sindicalismo inicial que después se perdieron en el fárrago de los intereses políticos: 1º La prudente manifestación de no servir de apoyo a ningún político para alcanzar cualquier ascenso a los poderes federales o locales, por fundarse en el criterio de que ningún hombre tiene derecho de tomar a otros como “trampolín” para obtener puestos públicos; 2º Fortalecer la igualdad de los trabajadores por regirlos los mismos efectos de las leyes naturales y no otro tipo de leyes que en muchas ocasiones resultan opresivas y caprichosas, y 3º Exigir ciertos derechos elementales propios de la clase trabajadora, tanto a los gobiernos como a los empresarios, al ser éste el único medio de conseguir la libertad del obrero.

La Casa del Obrero Mundial y por ende varios de los integrantes de las agrupaciones obreras mencionadas, no participaron en los trabajos de la Constitución en 1916 y 1917, por su oposición al régimen del Jefe del Constitucionalismo, don Venustiano Carranza. Por esta razón fue a partir de la presidencia del general Álvaro Obregón (1921-1924) cuando los sindicatos adquieren fuerza organizativa e inician un franco desenvolvimiento con apoyo oficial que permite llevar a cabo algunas huelgas y facilita al mismo tiempo la incursión gremial en la política nacional. Desde esta época es característica de nuestro sindicalismo ligar sus batallas gremiales a los vaivenes políticos, con mayor o menor intervención en algunas campañas de esta índole.

Lo anterior explica el apoyo recibido por el general Lázaro Cárdenas en justa compensación de un comportamiento favorable al régimen de su gobierno en los trascendentes actos políticos en los que se involucró. Se dice, sin embargo, que esta actitud mermó parte de la independencia sindical en aras de oportunidades sectoriales otorgadas a los más fuertes sindicatos.

Una segunda característica es el predominio de los sindicatos de empresa e industria sobre las otras formas legales autorizadas. La ley divide en cinco categorías los sindicatos: gremiales, o sean los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; de em-

²⁸ Hart, John M., *El anarquismo y la clase obrera mexicana*, 3ª ed., México, Siglo XXI, 1988, traducción de María Luisa Puga, pp. 56 y ss.

presa, formados por trabajadores que prestan servicios a una misma empresa; industriales, integrados con trabajadores que prestan servicios a una o más empresas, pero dentro de la misma rama industrial; nacionales de industria, donde se agrupan trabajadores de varias empresas de la misma rama industrial, pero cuyos centros de trabajo se hallen ubicados en dos o más entidades de la República, y de oficios varios aquellos integrados con trabajadores de diversas profesiones (artículo 360).

Frente a intereses nacionales el gremialismo incipiente y los oficios varios han cedido a las organizaciones de empresa o industria, como antes se dice; los gremios, por el escaso interés de nuestros trabajadores de constituir como en otras naciones de Latinoamérica (Brasil, Uruguay, Chile, por ejemplo) agrupaciones profesionales de especialistas; los sindicatos de oficios varios, ante la circunstancia de sobrevivencia derivada de intereses generalmente variados y opuestos. En sus orígenes, por el escaso número de trabajadores que aceptaban la coexistencia sindical, tuvieron aceptación este tipo de sindicatos, pero ante el problema demográfico que contemplamos hoy, sólo algunas localidades provincianas mantienen alguna subsistencia de escasa significación.

La tercera característica lo es la libertad sindical. La legislación mexicana desde la codificación de 1931 facultó a trabajadores y patronos la formación de sindicatos, con el único requisito de que fuesen veinte, por lo menos, los trabajadores que los constituyeran, o tres los patronos que desearan integrarlos. La única taxativa impuesta fue que las personas a quienes la ley prohibiera asociarse no podrían formar sindicatos (artículos 237 a 239). La ley vigente reprodujo el principio, aclarando únicamente que no podrán ingresar a un sindicato los trabajadores de confianza, dejando libertad a quienes integraran una asociación profesional de precisar en los estatutos la condición y derecho de los miembros que fueren promovidos a puestos de confianza (artículos 362 a 364).

Se modificó asimismo, en parte, el contenido de los estatutos, que en la ley de 1931 fue muy limitado (artículo 246), y hoy es bastante amplio (artículo 471), tanto en el capítulo de la duración como en el capítulo de "Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias" al imponerse un conjunto de normas que evitaran la aplicación de dicha cláusula contractual en perjuicio del interés obrero, sobre todo en situaciones ajenas al trabajo; consecuencia lo anterior de criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

El doctor De Buen, refiriéndose a los distintos matices sindicales, que él encuadra en una clasificación propia, distinguiendo sindicatos clasistas y sindicatos mixtos, de sindicatos políticos y sindicatos de gestión, encuadra al sindicalismo mexicano dentro de un sindicalismo plural, congruente con el concepto admitido internacionalmente, de “libertad sindical” y en el marco del sindicalismo de gestión, de vieja raigambre entre nosotros.²⁹

2. La relación Estado-sindicatos

La relación Estado-sindicatos —expusimos en una ponencia— forma parte de la división técnica y social del trabajo; su campo de especulación se encuentra en la ciencia política más que en nuestra disciplina jurídica, de ahí que su contenido sea sociojurídico y su realidad sociopolítica. Para el doctor Marcos Kaplan es un sistema de cooperación institucional entre dos fuerzas sociales, destinado a impulsar el desarrollo económico de un país, con base en la organización histórica de la producción y la garantía de entendimiento que haga posible el intercambio, la distribución y la asignación de recursos destinados a la apropiación y uso de bienes, servicios e ingresos.³⁰

El interés del Estado por la gestión sindical lo encontramos en el hecho de que todo proceso económico debe ser orientado a satisfacer las necesidades de los trabajadores, al ser el trabajo el medio por el cual el hombre actúa y desarrolla sus aptitudes y capacidad. Como esta tarea sería imposible llevarla a cabo con cada ser humano, el poder público la realiza a través de los sindicatos, modernas instituciones representativas de la relación laboral junto con el empresario. La relación Estado-sindicatos es, en síntesis, un método abierto de colaboración que facilita el esfuerzo conjunto en tareas que permitan elevar el nivel de las condiciones de trabajo y faciliten la cooperación del Estado con los empresarios, mediante la acción combinada de los principales sectores de la sociedad.

La participación de los sindicatos en la actividad estatal la ofrece nuestra legislación a través de los siguientes postulados: 1. El registro de los sindicatos, actividad que estima el poder público como propia en aras de un interés colectivo; 2. El relativo a la personalidad y capacidad de las asociaciones profesionales en general (sindicatos u

²⁹ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 6ª ed., México, Porrúa, 1985, tomo II, p. 633.

³⁰ Kaplan, Marcos, *Estado y sociedad*, México, UNAM, 1980, p. 74.

organizaciones patronales); 3. La formación de federaciones y confederaciones, y 4. Derechos y prohibiciones impuestas a los sindicatos (artículos 336 a 369 y 374 a 378). En el orden internacional se han estimado métodos de participación directa: la ampliación voluntaria de la jornada de trabajo; la aceptación temporal de una reducción salarial; los descansos limitados y reducir los planteamientos de huelga a mínimas exigencias económicas. A esta participación sindical se le ha denominado “colaboración sindical voluntaria” y se ha dado en situaciones de excepción.

Pero existen otros tipos de participación: aquella que coadyuva a los servicios de empleo; la relacionada con la capacitación y el adiestramiento y la intervención sindical en comisiones nacionales, a las cuales haremos referencia en capítulo próximo. Esto es, la llamada actualmente “participación administrativa”, respecto de la cual Gallart y Foch ha dicho que puede serlo de derecha o izquierda, según el sentido político que se adopte.

En su mayor parte —indica— las reformas constitucionales que se orientan hacia el reconocimiento del sindicato como realidad política, proceden de algunas depuraciones sindicales realizadas con criterio partidista, siendo por regla general producto de la imposición de una estricta disciplina estatal. Esta conducta ha traído como resultado —agrega— la esterilización del sindicato, al privarlo de una libre y fecunda espontaneidad, dando paso con ello a una construcción sociológica totalmente ajena al intento de rejuvenecer al Estado moderno. Tal conducta se pretendió, en teoría, constituyera el abrazo del Estado a las organizaciones sindicales, pero la realidad ha demostrado, por lo contrario, que si bien es cierto ha habido un acercamiento con ellas, se ha tratado de un abrazo que ahoga y en forma alguna representativa de un leal sentimiento.³¹

Para el doctor De Buen, la naturaleza del registro de los sindicatos es uno de los puntos oscuros del derecho laboral. En México se concede tal cúmulo de facultades discrecionales a la autoridad que, según él, se ha desvirtuado el propósito jurídico del mismo, pues por igual lo otorga un organismo administrativo como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales, si son locales, están sujetas a su vez al interés oficial manifestado por las direcciones de trabajo que actúan en los gobiernos de

³¹ Gallart y Folch, Alejandro, *Derecho español del trabajo*, España, Editorial Barcelona, 1936, p. 119.

los estados, como parte del órgano administrativo regional. El requisito documental constituye, por tanto, mero formalismo.³²

¿Cuáles son estos requisitos? Cuatro señala el artículo 365 de la ley; a) copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; b) una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos donde presten sus servicios; c) copia autorizada de los estatutos aprobados por la asamblea, y d) copia autorizada del acta de la asamblea o reunión en que se hubiese elegido la mesa directiva ¿Cuál es el límite de la autoridad? En el artículo 366 se dice que podrá negarse el registro cuando el sindicato no se proponga el estudio, mejoramiento o defensa de los intereses de los trabajadores o de los patronos; cuando se constituya con un número inferior a veinte trabajadores o con tres patronos, en su caso; o cuando no se exhiba la documentación antes aludida. Se añade que si la autoridad ante la que se haya presentado la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de sesenta días, los interesados formularán un requerimiento por escrito; de no dar contestación a éste, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales.

Sin embargo, de no obtenerse el registro, un sindicato entre nosotros, carece de personalidad jurídica. La Suprema Corte de Justicia, interpretando el sentido del artículo 242 de la ley de 1931, que dispuso para considerar legalmente constituido a un sindicato llenar los requisitos enunciados, ya que su falta obligaba a que carecieran de personalidad jurídica, dio al registro un carácter *sui generis*, más de índole política que estrictamente jurídica.³³ En efecto; quitar personalidad legal a un sindicato legalmente constituido conforme a la ley, implica una forma de control que no se compadece con la realidad jurídica. Lo que ocurre, como correctamente piensa Néstor de Buen, es que el problema no es de personalidad sino de capacidad jurídica de los sindicatos, no para actuar, a lo cual están autorizados, sino para diversos menesteres: adquirir bienes muebles o inmuebles, presentar la defensa propia y la de sus miembros ante las autoridades y, en suma, realizar actos jurídicos permitidos por la ley.³⁴ Por esto se les prohíbe intervenir en asuntos religiosos o ejercer el comercio con ánimo de lucro (artículo 378), como en el origen de la vigencia de la ley de 1931 se les prohibía intervenir en política, situación que varió pocos años

³² Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, nota 29, pp. 711-717.

³³ Tesis No. 169 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1965* del *Semanario Judicial de la Federación*, pp. 158-159.

³⁴ Buen Lozano Néstor de, *op. cit.*, nota 29 pp. 719-729.

después, justamente por la colaboración con el Estado, al convertir al sindicalismo en un sector (el obrero) del órgano político del gobierno.

3. *Extensión y límites de la acción sindical*

En entendimiento de los poderes públicos con los organismos sindicales una vez concluida la Primera Guerra Mundial, ya sea en el terreno nacionalista o en el democrático, según se le juzgue o contemple; el enérgico sojuzgamiento del intento político-sindical por llegar al poder del Estado, con la finalidad de lograr el imperio de las ideas sociales en boga; el surgimiento del “corporativismo” con su cauda de implicaciones políticas, permitieron la gradual ampliación de la representatividad y presencia del sindicalismo en los regímenes institucionales y facilitaron la tarea accionaria que le competía. Pero setenta años después han sido las propias organizaciones sindicales las que han impuesto límites a su función; en parte por ajustarse a la situación económica derivada de los problemas sociales creados por la interdependencia a que se han visto obligadas todas las naciones del orbe; en parte por el cambio sufrido en las relaciones obrero-patronales, a las que haremos mención en el siguiente capítulo.

El sindicalismo mexicano no actuó, en esencia, en forma diferente a como lo hicieron los grandes o pequeños organismos obreros, pese a su reciente aparición en la segunda década de este siglo y al hecho de no haber tenido una activa participación colectiva. En cualquier forma tuvo significación en el ámbito laboral al lado de sus hermanos de clase, adquiriendo en breve tiempo relevancia de combatividad, debido a los problemas internacionales en que se vio involucrado el país. Quizás no podamos realizar un análisis comparativo con otros sistemas, pero sí podemos dar énfasis a las realizaciones sindicalistas en el campo nacional.

En clase y en algún foro hemos analizado al sindicalismo mexicano en tres etapas, con apoyo más en consideraciones cronológicas que propiamente evolutivas. Permítasenos ofrecer esta personal división:

Primera etapa: de organización (1917-1937). Años antes de que el legislador mexicano ofreciese alguna reglamentación respecto de la constitución de federaciones y confederaciones de sindicatos, varios grupos de trabajadores se habían organizado bajo reglas muy estrictas (ferrocarrileros, mineros, electricistas, obreros de la industria textil) y desaparecida la Casa del Obrero Mundial nuevas uniones habían surgido en el ambiente sindical (CROM, CGT, FOR) desarrollando todos una

intensa actividad gremial, que obligara al Estado a la federalización del derecho del trabajo, dejado por el constituyente al prudente juicio de las leyes estatales. De ahí que las breves disposiciones legales (artículos 255 a 257 de la ley de 1931) sólo fijaran como norma los requisitos de adhesión y registro, con afirmación del principio de libertad sindical y el control aparentemente administrativo de dichas uniones.

Características de esta etapa, piensa Arnaldo Córdova, fue afirmar la autonomía sindical ante la pretensión oficial del sometimiento incondicional del sindicalismo. Considera de más eficacia la conducta seguida por el general Lázaro Cárdenas, quien en lugar de combatir a los sindicatos, se apoyó en ellos para llevar adelante su política social.³⁵ La realidad fue que, gracias a esta doble actitud, pudieron sindicatos y federaciones organizarse, plantear sus propósitos en excelentes reglas estatutarias y fortalecer su actividad interna, a grado tal, que de escasos cuarenta a cincuenta agrupaciones fundadas hacia el año de 1920, llegaban éstas a tres mil el año de 1936, año en que nació la CTM.

Segunda etapa: de consolidación (1937-1967). A nuestro juicio dos factores dieron cause a la consolidación del sindicalismo en nuestro país: el haber desaparecido la prohibición legal para que los sindicatos pudiesen actuar en política (1940) y el impulso industrial surgido con motivo de la Segunda Guerra Mundial, pues al haber dedicado gran parte de la industria del vecino país, los Estados Unidos de América, a la producción bélica, muchos centros fabriles se trasladaron a México y con apoyo de capital nacional y facilidades gubernamentales, se crearon fábricas y nuevos polos nacionales de productividad.

Hubo necesidad de improvisar obreros; a numerosos campesinos se les alejó de sus parcelas y se trasladaron a las fábricas para realizar trabajos menores; los servicios se ampliaron y la creación de nuevos empleos prácticamente saturó la escasa mano de obra especializada con la cual se contaba. Fue la época del auge del sindicalismo; por todos los rumbos de la República aparecieron agrupaciones de variada naturaleza y surgieron centrales (unas locales, otras federales) que hicieron florecer la organización obrera. Es asimismo la etapa de lucha por el predominio gremial y político, pues surgen brotes de lucha y disidencia entre los trabajadores; las centrales obreras se disputan el predominio y los contratos colectivos; ambicionan contar con el mayor número de

³⁵ Córdova, Arnaldo, "El movimiento obrero mexicano en los albores de la crisis de 1929", *Revista de Estudios Políticos, México, Nos. 13-14, enero-junio de 1978*, vol. IV, pp. 68-89.

agremiados, pues esto permite ampliar su campo de acción e incursionar en la política de manera más destacada. Las centrales obreras más poderosas se disputan diputaciones, senadurías, presidencias municipales y hasta alguna gubernatura estatal; y a su vez, los partidos políticos buscan adeptos y apoyo en las organizaciones de trabajadores para alcanzar mayor significación y preponderancia.

Tercera etapa: de unificación (1967-1987). Caracterizamos esta última etapa por la aparición del Congreso del Trabajo, organismo cúpula del movimiento sindical mexicano por agrupar a las federaciones, confederaciones y sindicatos nacionales más distintivos y por estimar que independientemente del carácter político que se le atribuye, en cualquier forma es representativo de la clase obrera mexicana, de sus luchas, de sus intereses y su fuerza en el campo del poder social. Se ha dicho que el CT es el intento más serio y formal por conducir la democracia dentro del sindicalismo, al otorgarse iguales derechos y beneficios a todas las agrupaciones incorporadas, así como darles oportunidad de la más alta representatividad en el orden gremial y político.

La estructura interna del CT es muy similar a la de los grandes organismos internacionales, con los cuales pretende: 1º La aplicación del derecho a la organización y a cualquier tipo de método de negociación colectiva en la totalidad de las relaciones obrero-patronales; 2º El impulso a las convenciones colectivas como medio de acercamiento del interés capital-trabajo por igual; 3º La instauración y aplicación de métodos de conciliación más eficaces que los propiamente jurisdiccionales; 4º La colaboración entre el poder público y las asociaciones profesionales que lo integran, ante la necesidad y conveniencia de encontrar soluciones viables a los más graves problemas económicos del momento.

Creemos que este organismo constituya el mejor camino para el cordial entendimiento en las discusiones y planteamientos de las condiciones de trabajo, con base en la protección del salario; para orientar la formación profesional más adecuada en nuestro medio; y para el apoyo de métodos de instrumentación legislativa.

4. *El derecho de huelga*

El legislador de 1931 definió a la huelga como “la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”. La ley vigente la define como “suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” (artículos 259 de

la ley de 1931 y 440 de la ley de 1970). Común denominador es en ambas definiciones el concepto “coalición” por considerarse a los sindicatos coaliciones permanentes para ejercer el derecho de huelga, pues el sindicato es la organización obrera encargada de su emplazamiento pero no quien ostenta tal derecho, pues éste es patrimonio exclusivo de los trabajadores. La coalición, resultado del acuerdo individual y voluntario al que llegue un conjunto de trabajadores, es la única institución admitida por nuestra ley para suspender labores en un centro de trabajo.

La distinción hecha por los tratadistas de la materia entre derecho a la huelga y derecho de huelga nos conduce al pensamiento francés, en el cual se distingue entre paralización total del trabajo y paralización parcial del trabajo. Por derecho a la huelga entiende la doctrina francesa la facultad suspensiva de cualquier labor, independientemente de su legalidad o ilegalidad; por derecho de huelga entiende el conjunto de disposiciones legales mediante cuyo procedimiento establecido se llega a la suspensión del trabajo, sin perjuicio alguno para el interés patrimonial y social de los trabajadores.³⁶ De esta manera las huelgas pueden ser generales o parciales, por solidaridad, profesionales de un determinado sector, e incluso políticas o revolucionarias.

Problema actual de la huelga es su alcance jurídico. La legislación de 1931 estableció que la huelga debía limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, y tenía por objeto: a) conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital; b) obtener del patrón la celebración o el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo; c) exigir la revisión del contrato colectivo al terminar su periodo de vigencia, y d) apoyar una huelga que tuviera por objeto alguno de los anteriormente enumerados (artículo 260). En la ley vigente subsisten estos objetivos, ampliándolos al contrato-ley y agregando los siguientes: e) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; f) exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, y g) exigir la revisión de los salarios contractuales (artículo 450).

Para el doctor Néstor de Buen es esencial establecer cuáles son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto de huelga, al no ser pocas las ocasiones en que los sindicatos emplazan para llegar a una suspensión de labores con la única finalidad de apoyar derechos

³⁶ Scelle, George, *Le droit ouvrier*, París, Editorial Armando Colín, 1929, pp. 138-146.

individuales que estiman violados. A su juicio, los conflictos generales no son sino la suma de conflictos individuales cuya protección se ejerce mediante acciones individuales; los conflictos colectivos, en cambio, corresponden a intereses del grupo, y su protección exige acciones igualmente colectivas. El hecho de que un patrono viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva una acción colectiva ni constituye causa de huelga.³⁷

En resumen, el principio universalmente admitido es que si la huelga debe reducirse a la simple suspensión de los efectos de un contrato de trabajo, el hecho en sí de no prestar ningún servicio puede conducir a otros actos y menos aun a la extinción de dicho contrato. En consecuencia, para entender el derecho de huelga es preciso no confundirlo con sus efectos jurídicos. Por ejemplo: las huelgas políticas o las huelgas ilegales, muy graves en cuanto a su práctica, pueden dar motivo a que la autoridad las declare inexistentes, pero no dejan sin efectos en momento alguno, las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo; impiden, eso sí, la percepción de salarios por parte de los trabajadores, pero no desaparece la relación jurídica existente entre ellos y los patronos o empresarios. La huelga, auténtico medio de lucha de la clase obrera, se limita a lo que los autores han llamado “la inercia en el trabajo”, o sea que en momento alguno dejan de ser trabajadores al abstenerse a trabajar, sino que dejan en suspenso la aplicación de las condiciones establecidas para el cumplimiento de obligaciones personales.³⁸

En la legislación mexicana se encuentra la doble garantía que los tratadistas otorgan al derecho de huelga: la defensa de los intereses profesionales y la existencia de un procedimiento debido y autónomo para el alcance del propósito deseado. En otras palabras, conforme a la primera “el derecho individual se legitima en el terreno individual para trascender al campo de lo colectivo”.³⁹ De acuerdo con la segunda, la autoridad no debe prejuzgar respecto de la reclamación presentada sino sólo conducir por la vía legal todos los actos previos a la suspensión del trabajo.

La única cuestión crucial es averiguar si el derecho de huelga puede o no ser objeto de limitaciones específicas. Para Cabanellas las huelgas no solamente comprometen al orden público sino al mismo tiempo a

³⁷ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, nota 29, pp. 836-837.

³⁸ Krotoschin, Ernesto, *Instituciones del derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1950, p. 16.

Editora Bibliográfica Omeba, 1948, pp. 76-104.

³⁹ Trueba Urbina, Alberto, *Evolución de la huelga*, México, Ediciones Botas,

los intereses privados. Según él, resulta del todo conveniente la salvaguarda de determinados intereses colectivos que hacen necesaria la restricción de la huelga. No se trata de ningún desconocimiento del derecho de asociación y menos aún del salario, sino que considera es necesario garantizar, dentro de los cauces constitucionales, a la sociedad, para impedir que sufran las instituciones jurídicas.⁴⁰

El ejemplo clásico ha sido el servicio público. La exigencia de su continuidad ha obligado en todas las legislaciones a limitar el derecho de huelga. La ley mexicana establece que al estallar la huelga (como se dice en nuestro lenguaje) los trabajadores deberán continuar la prestación de determinados servicios de transporte; de atención en hospitales, sanatorios o clínicas o los de comunicaciones (artículos 466 de la ley del trabajo y 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación). En el último caso de los mencionados se puede llegar hasta “la requisa”, considerado dicho acto jurídico como una variante nuestra de la limitación al derecho de huelga.

La justificación dada frente a cualquier tipo de limitación al derecho de huelga ha sido, por una parte, la necesidad de mantenimiento de ciertos servicios; por otra, evitar la paralización de empresas cuya actividad sea fundamental para el bienestar colectivo. Es absurdo imponer restricciones a la libertad de trabajo, pero deben evitarse situaciones que desnaturalicen los objetivos de la huelga o representen actitudes de indisciplina social contrarias al concepto de “orden público”.

IV. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA CONCERTACIÓN

Ha sido la Organización Internacional del Trabajo el organismo que más empeño ha puesto por ofrecer un concepto de negociación colectiva ajustado a la realidad jurídica presente. Indica, por ello, que es necesario distinguir la idea que se tiene de la negociación colectiva desde el punto de vista de las ciencias sociales, de la idea que corresponde al derecho del trabajo. Si en la primera se le considera dentro del marco de la política social que pretende el bienestar y desarrollo de la población y el estímulo a sus propias aspiraciones, a la segunda debe otorgársele en particular la calidad de un proceso de composición de intereses que incluye todo tipo de discusiones sobre problemas laborales, directa o indirectamente vinculados a sectores específicos de trabajadores. Negociación colectiva es, para nuestra disciplina jurídica, el conjunto

⁴⁰ Cabanellas, Guillermo, *Derecho de los conflictos laborales*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1966, pp. 260-266.

de acuerdos a los que puedan llegar empleadores individuales o representantes de organismos patronales con representantes sindicales, con la finalidad de establecer un convenio escrito; es, en suma, la colaboración de los dos grandes sectores del fenómeno productivo: el capital y el trabajo.⁴¹

El acuerdo o convenio colectivo típico viene a ser el producto de la negociación, de ahí que al derecho colectivo del trabajo interese, en primer término, la parte de la teoría contractualista que se ocupa de la negociación colectiva, considerada el pacto social de mayor nivel, muy por encima de organizaciones, empresas o establecimientos; de ajustes regionales o nacionales; de procesos normativos o aspectos macroeconómicos. En segundo lugar, la actuación de órganos creados especialmente para ella.

La concertación, en cambio, como la ha definido el doctor Ermida Uriarte, uno de sus más arduos defensores internacionales, es

toda convergencia de voluntades y actitudes, determinando o resolviendo sobre ciertos asuntos, mediante la conciliación y composición de puntos de vista e intereses distintos y en ocasiones contradictorios [...] es una noción política que requiere el tripartismo para facilitarla y hacerla posible, al requerir de tres protagonistas principales de la vida económica que unen sus voluntades con el objeto de enfrentar situaciones críticas.

Para él es la participación del sector sindical, del sector empresarial y del Estado, en la planificación y adopción de decisiones que recaen en diferentes ámbitos, especialmente en el económico y social.⁴²

1. *Métodos de negociación*

La OIT clasifica en tres los métodos de negociación: el de participación ocasional, el bipartita y el tripartita. Al primero lo hace partir de la Declaración de Filadelfia, el convenio número 98 aprobado el año de 1951 por la Conferencia y la Recomendación número 91 del mismo año. El programa aprobado incluye: a) la aplicación de los principios de derecho a la organización y negociación colectiva en la totalidad de las relaciones obrero-patronales; b) el impulso que procede dar a las convenciones colectivas como medio de acercamiento de

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, *Las negociaciones colectivas en los países industrializados*, Ginebra, 1974, pp. 37-42.

⁴² Ermida Uriarte, Ernesto, "La concertación social", *Estudios de Homenaje al profesor Américo Pla Rodríguez*, Montevideo, 1985 pp. 271-299.

empleadores y trabajadores en general; c) la instauración y aplicación en todos los Estados-miembros de los métodos de conciliación y arbitraje puestos en práctica por muchos países con excelentes resultados, y d) la colaboración entre los poderes públicos y las asociaciones profesionales debido a la necesidad y conveniencia de una *concertación social*.⁴³

Este método de colaboración se le estima voluntario u ocasional por consistir en una mera labor de consulta a sindicatos y empresarios, mediante pláticas aisladas o conjuntas, destinadas a un propósito único. Esto es, logrado el acuerdo, los sectores no se consideran obligados a la discusión de otros aspectos de la relación laboral. Lo sustentan aquellos países, que, en un momento determinado de su vida política o económica, creen apremiante la participación sindical fundamentalmente. A este método recurren con frecuencia la República Federal de Alemania, Bélgica y los países escandinavos. Al mismo ha recurrido en América Latina, Perú, particularmente.

En este método se ha ubicado asimismo la llamada *participación legislativa*, o sea la realizada por representantes obreros que intervienen en los cuerpos legislativos de un país. Cuando estos representantes populares presentan proyectos de ley o reglamentos de exclusivo beneficio para los organismos sindicales o cuando apoyan anteproyectos de los órganos del Estado, se dice que la convergencia de intereses constituye una colaboración indirecta que por regla general es producto de negociación ocasional.⁴⁴

La negociación bipartita, característica de nuestro sistema jurídico, es la llevada a cabo por los sindicatos con un patrono o conjunto de patronos o una determinada empresa, para la celebración de un contrato colectivo de trabajo; la firma de un reglamento interior de trabajo; el establecimiento de comisiones mixtas encargadas de asuntos específicos; o para revisiones contractuales o la celebración de acuerdos en asuntos de exclusivo interés obrero-patronal. Su característica es el acuerdo libre e independiente al que llegan directamente las partes de la relación laboral.

La legislación mexicana, desde 1931, incluyó como formas de negociación bipartita la convención colectiva (artículos 42 a 58); el reglamento interior de trabajo (artículos 101 a 105) y las comisiones mixtas,

⁴³ OIT, *op. cit.*, nota 41.

⁴⁴ Suárez González, Fernando, "La experiencia de la concertación social en España", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, UNAM, año II, No. 6, septiembre-diciembre de 1987, pp. 595-633.

que según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podían ocuparse de funciones económicas o sociales, pero no jurisdiccionales, para decidir sobre conflictos o litigios habidos entre las partes.⁴⁵ Este tipo de negociación subsiste en la ley vigente (artículos 386 a 403; 422 a 425), señalándose en el artículo 392 que podrán establecerse comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, siguiendo el criterio jurisprudencial, con la salvedad de que sus resoluciones serán ejecutadas por las juntas de conciliación y arbitraje en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

¿Cuál es la naturaleza jurídica de la negociación bipartita? Krotoschin le asigna el carácter de un acuerdo normativo que complementa, por así decirlo, aspectos de las convenciones colectivas no comprendidos en éstas o cuya particularidad obliga a las partes, pero en un ámbito sumamente restringido y casi siempre interno y propio de cada empresa o establecimiento.⁴⁶ Pueden quedar comprendidos en estos acuerdos normativos tanto un contrato colectivo particular, destinado a regir las relaciones de un modesto sindicato y un solo patrono, como un conjunto de reglas para organizar las labores de un departamento o sección, e inclusive el ajuste de horarios derivado de la naturaleza de la función o servicio a desarrollar y un cambio en la forma y días de pago del salario; en suma, los aspectos más íntimos del centro de trabajo son materia frecuente de negociación bipartita por la forma fraccionada de su realización.

2. La negociación tripartita, camino a la concertación

Es el método más antiguo y generalizado de negociación. Si México lo adoptó constitucionalmente a partir de 1917, otros países (Australia, Nueva Zelanda, Bélgica, Luxemburgo) lo habían reglamentado desde finales del siglo pasado y algunos más lo adoptaron en los inicios del presente siglo (Francia, Suecia, Italia). Las primeras juntas de conciliación y los primeros consejos de arbitraje, como se conoció en su origen a las juntas de conciliación y arbitraje posteriores, fueron simplemente organismos de negociación tripartita, por intervenir en su formación representantes de los trabajadores, de los patronos y de los gobiernos que los establecieron. La propia OIT en su nacimiento se organizó bajo un sistema de tripartismo por su estructura y compe-

⁴⁵ Tesis No. 106 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975* del *Semanario Judicial de la Federación*, p. 113.

⁴⁶ Krotoschin, *op. cit.*, nota 38.

tencia, ya que su propósito fue reunir a los trabajadores industriales del mundo, con la finalidad de que mediante un esfuerzo conjunto con los empleadores o patronos y a través de la intervención oficiosa con los gobiernos, encaminada a la obtención del bien común y dignificación de los primeros, se lograra la convergencia de intereses, como una posible forma de alcanzar la paz mundial.

Cinco son los principios de la Declaración Internacional sobre tripartismo: 1º Fomentar la contribución de las empresas al progreso económico y social, con objeto de resolver las dificultades a que puedan dar lugar las relaciones laborales (en este capítulo se toman en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas en materia de establecimiento de un nuevo orden económico internacional); 2º Promover por medio de leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas que sean adaptables al mayor número de gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores de todos los países; 3º Guiar a los gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores, en la adopción de medidas y acciones, al igual que políticas sociales, capaces de promover el entendimiento colectivo para lograr el progreso social; 4º Contribuir a la promoción del bienestar económico de los trabajadores; a la elevación de su nivel de vida; a la satisfacción de las necesidades básicas a la creación de oportunidades de empleo y a la promoción permanente de los derechos humanos, con inclusión importante de la libertad sindical, en todo el mundo, y 5º Evitar toda concentración abusiva del poder económico para resolver por medios conciliatorios y de convencimiento mutuo, los intereses de los trabajadores, suprimiendo motivos innecesarios de conflicto.⁴⁷

Conforme a esta Declaración, a los gobiernos corresponde estudiar cuidadosamente las repercusiones de las situaciones de enfrentamiento colectivo en los diferentes sectores industriales, así como establecer los procedimientos para encauzar la relación obrero-patronal, sin ofensa de ningún interés de clase, cuando la índole de los problemas sociales lo exijan. La cooperación de todas las partes interesadas es esencial en los resultados. Igualmente la orientación es factor importante de la participación que se solicite a obreros y empresarios, si se desea que las pláticas y discusiones marchen por el camino de la concordia y el sano entendimiento profesional. Se pide que los gobiernos aseguren, por un lado, las más convenientes condiciones de trabajo y de vida posibles, dentro de los márgenes de acción comunitaria; por otro, normas adecua-

⁴⁷ OIT, *op. cit.*, nota 41.