

**UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE.**



**FACULTAD DE DERECHO.**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**



---

---

**CLAVE 879309.**

**LA INEFICACIA DEL CONTRATO LEY.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA:  
MARIA MATA PICHARDO.**

**ASESOR:  
LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA.**

**CELAYA, GTO. 2005**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## **GRACIAS.**

### **☀️ A DIOS**

POR HABERME PERMITIDO LLEGAR HASTA ESTE MOMENTO, POR MI SALUD, POR TENER UNA FAMILIA QUE ME QUIERE Y QUE ME APOYA.

### **☀️ A MI MAMA:**

AUNQUE MI MAMA NO ESTE PRESENTE EN ESTE MOMENTO TAN ESPECIAL, YO SE QUE LE HUBIERA DADO UNA GRAN ALEGRÍA HABERME VISTO GRADUARME, AUNQUE YO SE, HA DE ESTAR FELIZ EN EL LUGAR QUE SE ENCUENTRE.

### **☀️ A MI PAPÁ:**

QUE AUNQUE LE FUE DIFÍCIL ACEPTAR LA PROFESIÓN QUE DECIDÍ ESTUDIAR, SIEMPRE ME APOYO Y ESTUVO CONMIGO EN TODO MOMENTO Y ESPERO NUNCA DEFRAUDARLO.

### **☀️ A MIS HERMANOS Y HERMANAS:**

QUE AUNQUE SOMOS UNA FAMILIA NUMEROSA, TODOS ME APOYARON YA FUERA EN EL ASPECTO ECONÓMICO, PERO LO QUE MAS LES AGRADEZCO SON SUS PALABRAS DE ALIENTO Y DE CARIÑO.

 **A MIS ABUELITAS:**

A MI ABUELITA FLORENCIA Y FRACISCA, QUE SIEMPRE HAN ESTADO PRESENTE EN CADA MOMENTO DE MI VIDA, POR SU PALABRAS, POR SUS EXPERIENCIAS Y POR SUS CONSEJOS.

 **A MIS AMIGAS:**

A TODO EL CLUB DE LAS MARÍAS (LUPITA, MARIANA, MARICHUY, ELI, CLAUDIA Y SELENE), ALE, INÉS, YOANA, GABY, SUSANA Y GUADALUPE RAMÍREZ, CARLOS, JUANPIS Y SAEB DE QUIENES SIEMPRE HE CONTADO CON SU AMISTAD.

## INTRODUCCION.

Por su origen, por su esencia y por sus fines, el Derecho del Trabajo es un Derecho polémico: lo es por su origen, porque fue producto de una lucha real, Cananea y Río Blanco, en todas las cuales se exigió un nuevo dejar-hacer y dejar-pasar a la clase trabajadora en su lucha con el capital; lo es en su esencia, porque combatió un derecho civil defensor de los poseedores de la tierra y de la riqueza con la idea de un Derecho nuevo, el Derecho del hombre que entrega su patrimonio originario, que es su energía de trabajo, a la sociedad y a su economía, de donde adquiere el Derecho a un ingreso remunerador suficiente y justo; y lo es por sus fines, por que paso de la concepción filosófica del hombre como una abstracción y se dirigió al hombre real, porque es un dilema: la economía como fin, que es la tesis del capitalismo. O el hombre, el Derecho del trabajo.

Así como la idea Aristotélica que dio origen a el principio de que la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren que el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal.

El tratamiento que se otorgue al trabajo y el respeto que se tenga a su estatuto jurídico, la historia es inexorable y no se ha detenido nunca, pero siempre

es una lucha del hombre contra el capital, de los sin tierra y sin riqueza en contra de los poseedores de la tierra y de la riqueza , de la miseria contra la opulencia.

La necesidad de tener mejores oportunidades el hombre decide reunirse en grupos, es decir se crea la libertad de asociación profesional, el contrato-ley es una manera que tienen los trabajadores para tener mas beneficios dentro del sindicato, Naturalmente no se pretende la soberanía de las fuerzas económicas, pero si su autonomía para buscar su equilibrio y tampoco se niega la intervención del estado, porque la fuerzas económicas han de moverse en el marco del orden jurídico y al estado compete mantenerlas en el y restablecer el imperio del derecho cuando alguien lo viole.

La libertad de las fuerzas económicas es, además la democratización de la vida y del Derecho. Se defiende la libertad del hombre frente a las fuerzas económicas y afirmamos que estas son un medio para realizar los fines humanos.

La seguridad de la libertad de los hombres frente al estado, la dignidad del trabajo ante el capital y una economía orientada a la realización de la justicia, que debe ser la expresión de las necesidades espirituales y materiales del hombre.

# LA INEFICACIA DEL CONTRATO-LEY

## INTRODUCCION.

### **CAPITULO PRIMERO.**

#### **EL DERECHO SOCIAL .**

1.1-	EL DERECHO SOCIAL.....	11
1.1.1.-	DEFINICION DEL DERECHO.....	11
1.1.2.-	DERECHO SOCIAL.....	13
1.2.-	UBICACION DEL DERECHO SOCIAL DENTRO DE LA CLASIFICACION GENERAL DEL DERECHO.....	15
1.3.-	EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL.....	25
1.4.-	CUADRO SINOPTICO DE LA UBICACION DE DERECHO SOCIAL DENTRO DE LA CLASIFICACION DEL GENERAL DEL DERECHO DE TRABAJO.....	27

### **CAPITULO SEGUNDO**

#### **EL DERECHO DEL TRABAJO**

2.1.-	EL DERECHO DEL TRABAJO.....	28
2.2.-	NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	32
2.3.-	CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	37
2.3.1.-	EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO	

DE LA CLASE TRABAJADORA.....	38
2.3.2.- LA FUERZA EXPANSIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	39
2.3.3.- EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO UNITARIO COMPUESTO POR VARIAS PARTES.....	39
2.3.4.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHOS MINIMOS.....	42
2.35.- EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO INCONCLUSO.....	42
2.3.6.- EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.....	43
2.3.7.- LA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.....	44
2.4.- PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO.....	45
2.4.1.- PRINCIPIO DE PREEMINENCIA.....	46
2.4.2.- PRINCIPIO DE DIGNIDAD.....	47
2.4.3.- PRINCIPIO DE VITALIDAD.....	47
2.4.4.- PRINCIPIO DE LIBERTAD.....	48
2.4.5.- PRINCIPIO DE DOTACION.....	48
2.4.6.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	49
2.4.7.- PRINCIPIO DE DESIGUALDAD.....	49
2.4.8.- PRINCIPIO DE NIVELACION.....	50
2.4.9.- PRINCIPIO DE PRODUCCION.....	51
2.4.10.- PRINCIPIO DE PROTECCION.....	51
2.4.11.- PRINCIPIO DE PARTICIPACION.....	51
2.5.- FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	52
2.5.1.- FINES JURIDICOS.....	52
2.5.2.- FINES ETICOS.....	53

2.5.3.- FINES ECONOMICOS.....	53
2.5.4.- FINES CULTURALES.....	54
2.5.5.- FINES POLITICOS.....	54

## **CAPITULO TERCERO**

### **LA RELACION DE TRABAJO**

3.1.- SUJETOS QUE INTERVIENE EN LA RELACION DE TRABAJO.....	55
3.2.- PATRON.....	56
3.2.1.- REPRESENTANTE DEL PATRON.....	58
3.2.2.-INTERMEDIARIO.....	58
3.2.3.- PATRON SUSTITUTO.....	61
3.3.- TRABAJADOR.....	62
3.3.1.- TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	67
3.3.2.- REPRESENTANTE DEL PATRÓN.....	68
3.4.- LA RELACION DE TRABAJO.....	70
3.4.1.-ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	73
3.5.- CONCEPTO DE SUBORDINACION.....	75

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL SINDICATO.**

4.1.- CONCEPTO DE SINDICATO.....	80
4.2.- FORMAS DE SINDICATO.....	80

4.3.- REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS.	82
4.3.1.- REQUISITOS DE FONDO.	82
4.3.2.- REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS.	83
4.3.3.- REQUISITOS DE FORMA.	85
4.4.- EL REGISTRO DEL SINDICATO.	88
4.5.- CONSECUENCIAS POR LA INOBSERVANCIA DE LOS REQUISITOS LEGALES.	90
4.6.- LOS ORGANOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.	92
4.6.1.- LA ASAMBLEA.	92
4.6.2.- LA DIRECTIVA.	94
4.7.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICADOS.	95
4.7.1.- DERECHOS DE LOS SINDICADOS.	96
4.7.2.-OBLIGACIONES DE LOS SINDICADOS.	97
4.8.- SEPARACION Y EXPULSION DE LOS SINDICADOS.	98
4.8.1.- SEPARACION DE LOS SINDICADOS.	98
4.8.2.- EXPULSION DE LOS SINDICADOS.	98
4.9.- OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS PARA CON EL ESTADO.	101
4.10.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.	102

## **CAPITULO QUINTO**

### **EL CONTRATO- LEY**

5.1.- EL NACIMIENTO DEL CONTRATO-LEY.	105
5.2.- CONCEPTO DEL CONTRATO - LEY.	113

5.3.- CONTENIDO DEL CONTRATO – LEY.....	114
5.4.- EL AMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ DEL CONTRATO – LEY.....	115
5.5.- VIGENCIA DEL CONTRATO –LEY.....	116
5.6.-DURACION DEL CONTRATO – LEY.....	117
5.7.- PRORROGA DEL CONTRATO- LEY.....	119
5.8.-REVISION DEL CONTRATO – LEY.....	120
5.9.- TERMINACION.....	122

## **CONCLUSIONES.**

## **BIBLIOGRAFÍA.**

# CAPITULO PRIMERO

## EL DERECHO SOCIAL

### 1.1. EL DERECHO SOCIAL

#### 1.1.1.-DEFINICION DE DERECHO

Uno de los objetivos del presente capítulo es tratar de definir el Derecho Social para lo cual necesitamos primero entender que es el **Derecho** por lo que partiremos de la **Definición Etimológica** de la palabra Derecho así entonces la palabra "Derecho" proviene de la voz latina **IUS**, que evoca la idea de Justeza o Ajustamiento, esto es que la voz "DERECHO", deriva de la voz latina **DIRECTUM**, encerrando la idea de lo recto, evocando la idea de lo justo, dirigido u orientado.

Sin embargo como el Derecho es objeto de estudio, interpretaciones, comentarios, opiniones etc. Motivo por el cual cada autor define al Derecho desde su particular punto de vista, motivo por el cual no es posible dar una definición que sea aceptada por todos ellos, y por lo que solo nos limitaremos a enunciar varias de estas definiciones.

Celso, define al Derecho diciendo: **JUST EST ARS BONI ET AEQUI** (el Derecho es el arte de lo bueno y equitativo), e indica que hay tres grandes preceptos que lo fundamentan, y que son: Vivir Honestamente, no dañar a otro y

dar a cada quien lo suyo(Honeste vivere, alterum nom laudere, suum cuique tribuere).

Señala Ulpiano, que la palabra **IUS** se deriva de los vocablos **JUSTITIA Y JURISPRUDENCIA**, definiéndolas así: la justicia, es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo( justitia est constant et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi). Por lo que hace a la jurisprudencia o ciencia del Derecho, la define como: el conocimiento de las cosas divinas y humanas, y la ciencia de lo justo y lo injusto (jurisprudencia est divinarum atque humanarum rerum notitia, justi atque injusti scientia).

Kelsen afirma que el Derecho es un fenómeno autónomo cuyo conocimiento es el objeto de la ciencia jurídica. Todo es para este insigne jurista un sistema de normas, es decir, de enunciados de forma variada en las que se manifiesta ese Derecho a través de las leyes, las sentencias de los tribunales o de los actos de los particulares que varían según los diferentes sistemas.

El Derecho es un orden de la conducta humana. Un “orden” es un conjunto de normas.

El Derecho es una ciencia, cuyo objeto es el estudio de las normas que rigen obligatoriamente la conducta de los hombres en sociedad, y que son el medio para resolver controversias que se susciten entre quienes forman parte de la misma sociedad.

El Derecho es un medio de control social, en virtud de que a través de la amenaza de una sanción, la aplicación y cumplimiento forzoso de la misma regula la conducta de los seres humanos.

### 1.1.2.-DERECHO SOCIAL

El concepto de Derecho Social es, pese a su reiterada utilización doctrinal y del lenguaje común, un concepto difícil: La expresión Socialización del Derecho, en función de que todo Derecho es social por excelencia y recuerda la frase que hablar del fenómeno de la Socialización del Derecho cualitativo constituye una gran redundancia; el Derecho no se puede concebir mas que como fenómeno y ciencia eminentemente social. Lo que hoy se llama socialización del Derecho solamente se puede entender en sentido meramente cuantitativo, a causa de que el problema social era en otros tiempos menos acusados que en los nuestros.

Comenzaremos por tratar de entender que es el Derecho Social para lo cual es necesario citar algunas de las definiciones que hacen los Juristas sobre el Derecho Social:

Para Juan Manuel Santoyo Rivera el Derecho Social es el "Conjunto de Normas Jurídicas de Derecho Publico Interno que son el resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho, que pretende regular equitativa y equilibradamente las relaciones que se dan entre el Estado y los diferentes grupos de particulares existentes en el contexto social, principalmente los mas débiles y

desprotegidos, proponiéndose coartar la prepotencia de ciertas clases sociales, y buscando alcanzar la paz social"<sup>1</sup>.

Para Lucio Mendieta y Núñez, "Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo"<sup>2</sup>.

Para Héctor Fix Zamudio el Derecho Social es el "conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del Derecho Público y del Derecho Privado, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un Derecho de grupo, proteccionista de los núcleos mas débiles de la sociedad, un Derecho de integración, equilibrado y comunitario"<sup>3</sup>.

Para Alberto Trueba Urbina el Derecho Social es el "conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> SANTOYO RIVERA JUAN MANUEL. INTRODUCCIÓN AL DERECHO, ED. ULSAB . MÉXICO, 2000, P.P.254

<sup>2</sup> MENDIETA Y NÚÑEZ LUCIO, EL DERECHO SOCIAL, 2ª. ED. ED. PORRUA, MÉXICO, 1953, PAG. 66

<sup>3</sup> FIX ZAMUDIO HECTOR, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL SOCIAL EN ESTUDIOS PROCESALES EN MEMORIA DE CARLOS VIADA, MADRID, 1965, PAG.507

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, ed. 4º, Ed. Porrúa, México 1977, PAG.155.

Como podemos apreciar de las definiciones antes mencionadas claramente notamos que existe una variable dentro de tales definiciones que consiste en donde se ubica el Derecho Social dentro de la clasificación tradicional del Derecho ya que algunos de los mencionados autores ubican al Derecho Social dentro del Derecho Público, mientras que otros lo ubican dentro del Derecho Privado.

Socializar el Derecho será, pues reformar el Derecho Público, fundándose no sobre la abstracción, el Estado, sino sobre una realidad viva, la sociedad, y sobre todo reformar el Derecho Privado, basándolo no en la noción del individuo unido a los demás por lazos de solidaridad familiar, corporativa y humana.

## **1.2.- UBICACIÓN DEL DERECHO SOCIAL DENTRO DE LA CLASIFICACION GENERAL DEL DERECHO.**

Los autores del Derecho del Trabajo, se inclinan por ubicar a éste dentro del grupo de los Derechos Sociales. Según lo antes expuesto, tal postura implica una tesis pluralista, que admitiría, en vez de la clásica distinción bipartita: Derecho Público y Derecho Privado, una tercera categoría que estaría representada, precisamente, por el Derecho Social.

El concepto de Derecho Social es, pese a su reiterada utilización doctrinal y del lenguaje común, un concepto difícil: La expresión Socialización del Derecho,

en función de que todo Derecho es social por excelencia y recuerda la frase que hablar del fenómeno de la Socialización del Derecho en sentido cualitativo constituye una gran redundancia; el Derecho no se puede concebir más que como fenómeno y ciencia eminentemente social. Lo que hoy se llama Socialización del Derecho solamente se puede entender en sentido meramente cuantitativo, a causa de que el problema social era en otros tiempos infinitamente menos acusados que en los nuestros.

La llamada Socialización del Derecho es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y, según la cual, el Derecho se daba para el Estado, que es el Derecho Público, o para el individuo, que es el Derecho Privado, más nunca para la sociedad. Socializar el Derecho será, pues, reformar el Derecho Público, fundándose no sobre una abstracción, el Estado, sino sobre una realidad viva, la sociedad, y, sobre todo, reformar el Derecho Privado, basándolo no en la noción del individuo unido a los demás por lazos de solidaridad familiar, corporativa y humana.

Para entender mejor al Derecho Social, Néstor de Buen analiza dos tesis, la tesis de Gustavo Radbruch y la tesis de José Campillo Sainz.

I. Tesis de Gustavo Radbruch: para entender mejor la tesis de Radbruch sobre derecho social, es conveniente asomarse antes a su concepción sobre los fines del Derecho. El Derecho, según Radbruch, se justifica en la medida en que

las normas que lo integran están destinadas a la realización de un fin. Los fines del Derecho son diversos:

- a) La justicia;
- b) La seguridad jurídica; y
- c) El bien común.

La norma es justa en la medida en que se dirige a una generalidad de personas, por el contrario, será injusta aquella norma que establezca excepciones a una regla general. En la medida en que la justicia se realiza en la generalidad de la norma, de acuerdo con Radbruch, la justicia se convierte en un valor formal.

Solo de manera excepcional, cuando se trata de reglas de procedimiento, la norma es justa no solo en su forma, sino también por su contenido. El Derecho, para poder servir al fin supremo de la convivencia social, requiere que exista una situación de estabilidad, de certeza. Radbruch afirma que ese contenido se funda en una idea moral, el bien común. La moral, entonces, le presta al Derecho sus preceptos éstos integran el contenido de la norma. La orientación moral varía de acuerdo con las circunstancias de tiempo y de lugar. Se da una moral liberal o individualista, cuyo exponente será la persona. Hay además, una moral social, cuyo exponente será el grupo. Por último, una moral transpersonalista, cuyo exponente será la obra del hombre, la cultura. La moral individual, al ser recogida por el Derecho, provocará un sistema jurídico de corte liberal. La moral colectiva, a su vez, colocará en un lugar de privilegio al grupo, a la clase social. Sus normas

tenderán a la protección de las personas en su condición de miembros de una determinada clase social.

El Derecho Social será, evidentemente, producto de una moral colectivizada. Corresponde a un diferente tipo de hombre la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del Derecho Social.

La idea central en que el Derecho Social se inspira, dice Radbruch, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. El Derecho Subjetivo deja de ser el supremo reconocimiento del egoísmo, para convertirse en un deber social. El cumplimiento de estos deberes se garantiza a través del empleo intensivo de la coacción jurídica y con medidas como las de la socialización, la expropiación forzosa y la asistencia social y educativa.

Respecto del Derecho del Trabajo, exponente principal del Derecho Social, señala Radbruch, en frases lo siguiente, El Derecho del Trabajo surgió al adquirir significación jurídica ciertos hechos que hasta entonces solo habrían tenido un carácter psicológico. En este como en tantos otros casos, fue también la naturaleza de las cosas lo que determinó la nueva fórmula jurídica. Detrás del concepto abstracto de la igualdad de la persona, fueron dibujándose en el Derecho del Trabajo las figuras concretas del patrón y del trabajador, del obrero y del empleado, con sus rasgos sociales específicos, es decir, como sujetos ya

socializados en sus sindicatos y asociaciones patronales, en sus industrias y en sus equipos. Detrás de los contratos individuales entre patrones y obreros, fue apareciendo, como base de ellos y con fisonomía jurídica propia, el contrato colectivo de trabajo concertado entre el sindicato, de una parte, y de otra la entidad representativa de los intereses patronales. El contrato colectivo va convirtiéndose poco a poco, en pauta de los contratos individuales. Según el Derecho Individualista, la empresa era, simplemente, una suma de contratos individuales concertados entre el empresario o patrón y una serie de obreros desligados entre si y que se entendían uno a uno con aquel. En el Derecho del Trabajo, por el contrario, la empresa y el conjunto de los obreros se enfrentan como entidades colectivas, reconocidas como tales por el Derecho, por ejemplo, bajo la forma de delegados patronales y obreros. Otro rasgo característico del Derecho del Trabajo es, por último, la nueva forma de participación de elementos profanos en la administración de justicia.

Para terminar, Radbruch, puntualiza que el campo del Derecho Social se delimita, sin embargo, con determinados Derechos, que aparecen a la cabeza de todos los que se refieren a la colectividad, los Derechos Humanos cuya esencia se cifra precisamente en garantizar la libertad exterior del hombre haciendo posible con ello la libertad interior de su conducta moral. Entre ellos se encuentra el

Derecho de Propiedad, reconocido inclusive en los países socialistas, donde solo se prohíbe la propiedad capitalista de los medios de producción<sup>5</sup>.

II. Tesis de José Campillo Sainz: Los Derechos Sociales, señala Campillo, constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre. No se trata de una categoría cerrada que excluya al concepto de Derecho Individual, ya que ambos se complementan mutuamente. Los dos tienen al hombre como común destinatario aunque cada uno de ellos lo contemple desde un ángulo diverso en sus relaciones con la sociedad. El contenido y la significación de los Derechos Sociales estarán condicionados en gran parte, por la dogmática que inspire a los distintos tipos de regímenes políticos. Por ello habrá un diferente régimen de Derechos Sociales en los sistemas totalitarios o en los que sigan una tendencia democrática. En éstos, los Derechos Sociales tendrían las siguientes características:

1.- Los Derechos Sociales se erigen como Derechos fundamentales y ello se manifiesta en la idea de que la sociedad debe poner sus recursos y su actividad al servicio de las personas, y éstas tienen Derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad, les proporcione un nivel de vida

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag.93.

adecuado y ponga a su disposición los medios necesarios para alcanzar sus fines. A su vez, la aparición de los Derechos Sociales va aparejada al nacimiento de los conceptos de función social, deber de trabajar, etcétera.

2.- En los Derechos Sociales se produce una interpretación entre las esferas Públicas y Privada, en un doble sentido. Primero, de arriba abajo, mediante la intervención del Estado en la actividad de los particulares y, segundo, en forma ascendente a través de la inserción dentro de la organización política de los grupos sociales.

3.- Los Derechos Sociales serán irrenunciables y las normas que a ellos se refieren tendrán el carácter imperativo y de orden público. De ello deriva una limitación de la autonomía de la voluntad, que ha trascendido también el ámbito del Derecho común.

4.- Los Derechos Sociales tienden a ser Derechos particularizados o especiales que otorgan un tratamiento diferencial en atención a la categoría económico-social de los individuos a los cuales se aplican aun cuando no podrán ser una maraña inconexa de disposiciones privatistas que vendrían a romper los principios de abstracción y generalidad de la ley. Esta especialización de los Derechos Especiales deriva de que el Derecho no puede desconocer que, por encima de la identidad esencial entre los humanos, existen diferencias accidentales que una correcta ordenación de la sociedad debe tener en cuenta. El orden jurídico, señala Campillo, no es puro sistema matemático al que sea lícito

trabajar sobre abstracciones y seres ideales. Esta llamado a regir la realidad y nada más lógico que establezca reglas diversas según la diversidad de las situaciones sobre las cuales ellas vayan a operar.

En cuanto a su contenido, señala que se desarrolla particularmente en tres sectores esenciales:

1. La educación;
2. La asistencia; y
3. La economía.

La educación constituye uno de los primeros Derechos de prestación reconocidos por el Estado moderno. Este derecho, se ha ampliado desde los grados posteriores a la educación primaria para alcanzar la formación profesional y técnica.

La asistencia social, a su vez, evoluciona en nuestros días hacia la seguridad social e, inclusive, excede ya del campo del Derecho del Trabajo e intenta abarcar a todo el económicamente débil o aún a toda la población.

El Derecho económico se manifiesta mediante el establecimiento de un orden que regule las relaciones entre los hombres conforme a los dictados de la justicia social. Su forma más representativa es el Derecho Individual del Trabajo con sus postulados básicos, dignidad del trabajo humano al que ni puede considerarse como una mercancía o artículo de comercio.

El Derecho económico se manifestará otorgando a los hombres la posesión y el dominio de bienes materiales, procurando y alentando el acceso de mayor número a los beneficios de la propiedad privada. Los Derechos Sociales también se manifiestan en el Derecho de Asociación, otorgado a favor de quienes pertenecen a determinada categoría social y no se dan solo frente al Estado, sino también como de un Derecho de una clase frente a la otra. Este Derecho de Asociación, sostiene Campillo, es solo un instrumento puesto al servicio de las personas individualmente determinadas.

Por último, Campillo, destaca como notas que los distinguen de los individuales o políticos, las siguientes:

- a) Los Derechos individuales y los Derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los Derechos Sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social;
- b) Los Derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los Sociales se otorgan por la pertenencia a una determinada categoría social, independientemente, de su ciudadanía;
- c) Los Derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes, los Derechos Sociales son derechos relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el estado, el empresario u otra persona privada;

- d) Los Derechos individuales o de libertad constituyen, prevalece un deber de no intervención a cargo del Estado, en la esfera de la autonomía del individuo. Los Derechos Sociales exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y disciplinar la conducta de los particulares;
  
- e) Los Derechos individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho solo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.

Estas diferencias no implican, insiste Campillo, que ambos Derechos no puedan coexistir y armonizarse para realizar una síntesis que asegure al hombre el pleno desenvolvimiento de su personalidad en las más amplias condiciones de dignidad y libertad<sup>6</sup>.

A todo esto que se ha explicado con anterioridad, Néstor de Buen, menciona que no su puede dejar a un lado, en esta investigación sobre la

---

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag.96.

naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, el problema de sus nuevas tendencias, tan coincidentes con el pensamiento liberal que provocó, precisamente, el nacimiento de la disciplina como una reacción frente a la explotación<sup>7</sup>.

### **1.3.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL.**

Desde un punto de vista histórico, las disposiciones reguladoras del contrato del trabajo, han pertenecido, en primera etapa, al Derecho Civil. Así ocurrió en Francia, en el código de Napoleón. En México se llevo algo semejante aun cuando sea justo aclarar que la Legislación Civil Mexicana fue mucho mas generosa con los trabajadores que su antecedente francés.

Esta inclusión en el Código Civil, y la naturaleza misma de las relaciones regulas otorgaron entonces el Derecho Laboral, el carácter de Derecho Privado, ya que se trataba de un Derecho individualista, regulador de relaciones entre particulares.

Desde el punto de vista de las relaciones o de las instituciones reguladas por el derecho del trabajo, no cabe duda de que, sin negar el predominio de la tendencia social, la estructura actual presenta normas de Derecho Privado y de Derecho Público.

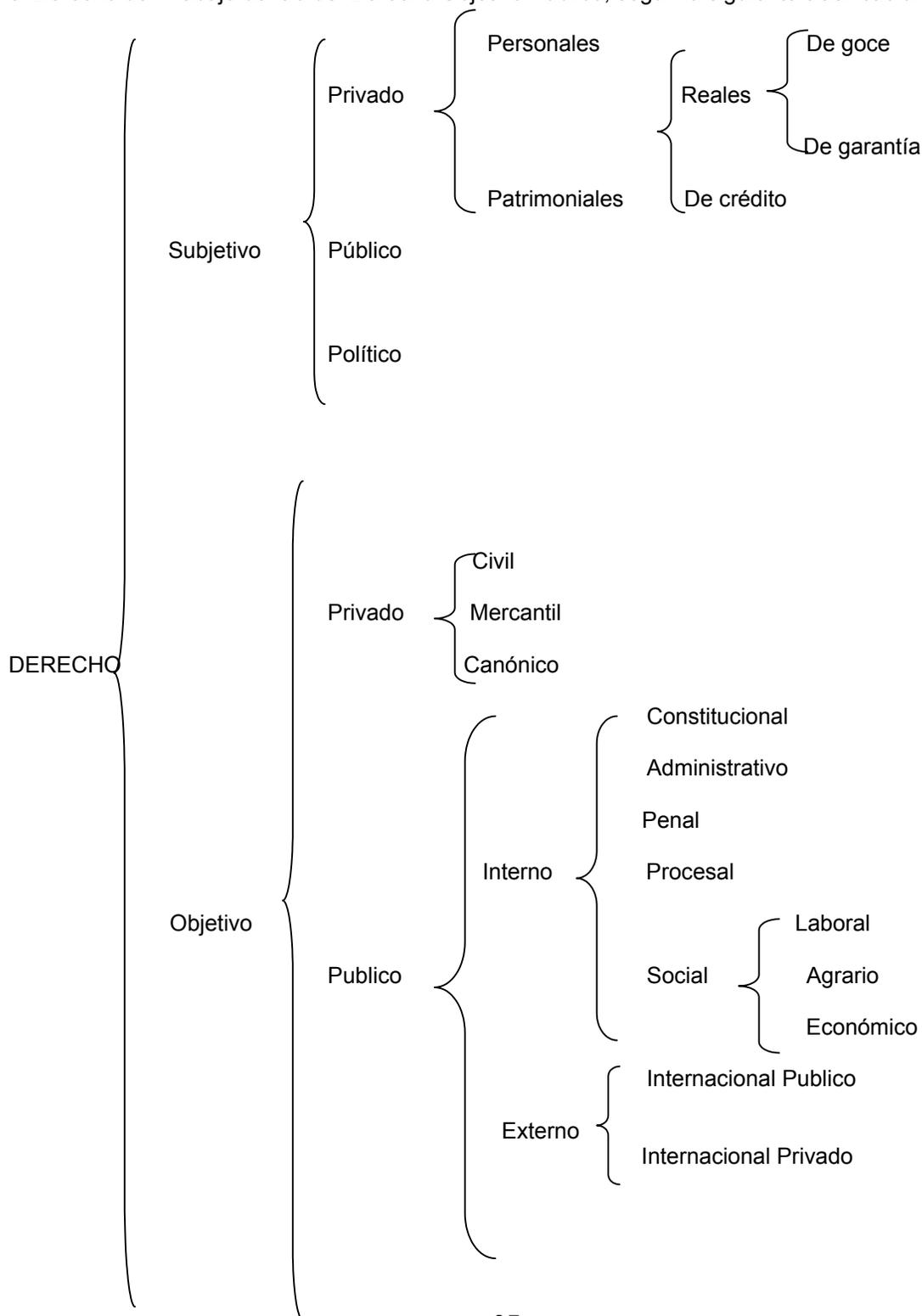
---

<sup>7</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag..99.

No es posible ubicar al Derecho del Trabajo en solo una determinada rama del Derecho; pero en razón de su expansión, el Derecho Laboral regula las relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el Derecho Laboral encaja en lineamientos del Derecho Social.

## 1.4. CUADRO SINOPTICO DE LA UBICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DE LA CLASIFICACION DEL DERECHO.

Según el Lic. Juan Manuel Santoyo Rivera en su obra de Introducción al Derecho clasifica el Derecho del Trabajo dentro del Derecho Objetivo Publico, según la siguiente clasificación.



## **CAPITULO SEGUNDO.**

### **EL DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **2.1.-EL DERECHO DEL TRABAJO.**

Concepto de Derecho del Trabajo.

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

Hoy en día sabemos que el Derecho del Trabajo es parte integrante del Derecho Social Positivo, se identifica con éste dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos además de que se conjuga con el mismo, de tal modo que el Derecho del Trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera además de punto de partida de hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres.

Al Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y conflictos obrero patronales.
- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- Los organismos de clase, obreros y patronales.

### Diversas definiciones del Derecho del Trabajo

Para Alberto Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo es:” el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”<sup>1</sup>.

Para J. Jesús Castorena desde la primera edición de su manual define la disciplina en los términos siguientes: “es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre si, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, , ed. 4° Ed. Porrúa, México 1977, pag.135

<sup>2</sup> CASTORENA J. JESÚS, TRATADO DE DERECHO OBRERO, Ed. Jaris, México, pag. 17

El eminente maestro Mario de la Cueva, decía que el Derecho del Trabajo es: “es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”<sup>3</sup>. Naturalmente para entender en toda su extensión este concepto, se hace preciso conocer con exactitud que es la justicia social y la formula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción, el que a veces es precario, por la concurrencia de intereses antagónicos.

Sánchez Alvarado es un autor que al proporcionarnos esta definición debemos mencionar que para él, el Derecho Laboral es protector y tutelar, así como regulador, y define al derecho del trabajo como: ” el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”<sup>4</sup>.

Para Baltasar Cavazos Flores nos presenta al Derecho del Trabajo como: “un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo”.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México 1969, P. 654, p. 263  
<sup>4</sup> SÁNCHEZ ALVARADO ALFREDO, INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, volumen I México 1967, pag. 36  
<sup>5</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Ed. Trillas, pag. 120

Sin embargo, en la actualidad, podrá resultar no solo inconveniente, sino quizá equivocado, que el Derecho del Trabajo continúa siendo un Derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los Derechos de los obreros, sino también los del capital y los mas altos de la colectividad.

El maestro Néstor de Buen lo define de la siguiente manera, el Derecho del Trabajo es: “ el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”<sup>6</sup>.

El Derecho del Trabajo es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituidas por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase.

---

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.octava, Ed. Porrúa, México,1991, pag.131.

## 2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, el jurista no puede menos que abordar el problema, de ubicar a la materia jurídica que lo inquieta, en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del Derecho. A esto se le llama determinar su naturaleza jurídica. Es, suma, un problema de clasificación y, por lo tanto, de ciencia del Derecho, ya que el Derecho es objeto de una ciencia, precisamente porque puede ser clasificado. Alberto de Ezcurdia, al destacar los atributos del conocimiento científico ha señalado, que le corresponde la organización sistemática de las ideas o de los hechos, considerados más bien en su aspecto relacional<sup>7</sup>.

La preocupación por clasificar al Derecho es, ciertamente antigua. En el Digesto aparece ya la clásica distinción de Ulpiano, a virtud de lo cual, el Derecho Público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el Privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces son múltiples los intentos por encontrar una fórmula adecuada para esa que es, en realidad, la primera, importantísima, subclasificación del Derecho.

Relación entre el Derecho Público y el Derecho Privado.

A pesar de que intentamos distinguir a ambas ramas del Derecho, en el enunciado preferimos utilizar la expresión relación. Esto obedece a una razón

---

<sup>7</sup> EZCURDIA ALBERTO, FILOSOFÍA DE LA CIENCIA, Textos Universitarios, México, 1970, pag. 19.

importante, pues se pone de manifiesto un problema que consiste en que la doctrina, frente a la relación Derecho Público y Derecho Privado, ha adoptado múltiples posturas, pero todas ellas pueden incluirse en tres grupos, teorías dualistas, teorías pluralistas y teorías negativas. Es importante que señalemos las características de cada una de ellas y se formule, en cada caso, los comentarios en base a Néstor de Buen.

Néstor de Buen Lozano, explica las teorías de un modo resumido, haciéndolo de la siguiente manera:

A) **TEORÍAS DUALISTAS**: dentro de estas podemos mencionar las siguientes,

1.- Teoría del interés en juego; Se debe a Ulpiano, quien decía que el Derecho Público es el que mira al estado de la cosa romana, y el Derecho Privado, el que se refiere al interés de los particulares.

2.- Teoría del sujeto; Con mayor pretensión de rigor técnico las teorías del sujeto estiman que será Derecho Público el que regule las relaciones en que el Estado actúa; serán de Derecho Privado las relaciones en que intervienen, únicamente, los particulares.

3.- Teoría de la distinta naturaleza de la norma protectora; Serán de Derecho Público las normas protegidas por acción pública y de Derecho Privado las normas protegidas por acción privada.

4.- Teoría de la patrimonialidad; Para algunos autores el Derecho Privado constituye el Derecho patrimonial. El Derecho Público, por el contrario, no tiene ese contenido<sup>8</sup>.

En los términos anteriores para Néstor De Buen Lozano puede **definirse**:

1. **DERECHO PÚBLICO.**- Como el regulador del conjunto de instituciones donde se manifiesta la organización de la vida social, encuadrada en la organización jerárquica del Estado.
2. **DERECHO PRIVADO.**- Como el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social que el Estado no incorpora a su estructura.

La cualidad fundamental del Derecho Público es la de ser un Derecho de mando y jerarquía. En cambio, el Derecho Privado es un Derecho de igualdad y libertad. Estas notas no son exclusivas, afirma Néstor de Buen, ya que el Derecho Público suele dejar un cierto margen a la libertad otorgando libertades políticas y

---

8 DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag. 86.

autonomía administrativa y acepta también, en algunos aspectos el principio de igualdad en los Derechos políticos. A su vez en Derecho Privado, se señalan a la libertad límites muy estrechos en determinados terrenos y se sancionan desigualdades resultantes del derecho de mandar y la obligación de obedecer (patria potestad).

Néstor de Buen opina, además, que lo que determina la distinción entre el Derecho Público y el Derecho Privado es, pues, la forma de las relaciones jurídicas, el que se les encaje o no en la organización estatal. En el Derecho Público actúa como sujeto el Estado o una corporación pública. Sin embargo, no todas las relaciones en que el Estado o las corporaciones intervienen, son de Derecho Público. Sólo tendrán ese carácter las relaciones resultantes del engranaje de una persona social y colectiva con sus miembros integrantes para el cumplimiento de los fines sociales y las relaciones de igualdad, superioridad o sometimiento del Estado o de las corporaciones públicas con sus organismos análogos, subordinados o superiores, concluye Néstor de Buen<sup>9</sup>,

**B) TEORÍAS PLURALISTAS:** Hay autores que partiendo de la base de que solo cabe hacer la distinción en función del interés o del sujeto, encuentran que hay ramas del Derecho, que no pueden encajar plenamente en uno o en otro grupo. Esta tesis, a partir de un supuesto falso, el de que puede hacerse la distinción en función del interés o del

---

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, p.p. 643

sujeto llegan, lógicamente, a una conclusión errónea. Admiten por consiguiente, las mismas críticas de las teorías en que se apoyan<sup>10</sup>.

C) **TEORÍAS NEGATIVAS:** Afirman que el Derecho es único y sostienen que, si el Derecho se divide en dos esferas, cada una con propios y distintos caracteres, formando dos sistemas cerrados, la conclusión aunque en apariencia inesperada, es inevitable, solo uno de los dos sistemas deberá llamarse Derecho, y el otro deberá separarse como extrajurídico. Estas teorías negativas llevan de la mano a una consideración complementaria. Si se estima que la coercibilidad es atributo específico de la norma jurídica, habrá que determinar si esa nota característica se encuentra tanto en Derecho Público como en el Derecho Privado. Puede suponerse que en las llamadas relaciones de coordinación entre particulares y en las de subordinación que se establecen entre aquellos y el estado, la coercibilidad será nota constante.

Las teorías negativas no pueden ser criticadas en orden a errores internos, sino en cuanto a que su idea del Derecho resulta inaceptable, ya que no conciben que puedan existir, sin perder el atributo de la juridicidad, dos órdenes distintos. En definitiva estas teorías responden a planteamientos políticos que reaccionan contra

---

<sup>10</sup>DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag. 90.

las ideas individualistas de las tesis dualistas, pero llevan implícito el peligro de poner el Derecho al servicio del poder<sup>11</sup>.

### **2.3.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Para Mario de la Cueva, las características del Derecho del Trabajo le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos, y para lo cual el nos señala las siguientes características o caracteres del Derecho del Trabajo:

- I. El Derecho del Trabajo es el Derecho de la clase trabajadora.
- II. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.
- III. El Derecho del Trabajo es Derecho unitario compuesto por varias partes.
- IV. El Derecho del Trabajo es los Derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores en la Constitución y en la Ley del trabajo.
- V. El Derecho del Trabajo es Derecho inconcluso.
- VI. El Derecho del Trabajo es Derecho imperativo.
- VII. La idea en el Derecho del Trabajo como Derecho protector de la clase trabajadora.

---

<sup>11</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag. 92.

Descripción de las características del Derecho del Trabajo.

### 2.3.1. EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

Ninguna legislación en el mundo, ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del Derecho del Trabajo como un Derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el Derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el Derecho del Trabajo es Derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la ley de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece única y exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, regresando ya a un tema muy estudiado y revisado hoy en día, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la fracción XIX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de lo cual desprendemos que no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas.

### 2.3.2. LA FUERZA EXPANSIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo, ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo. El legislador de 1931 arrojó la fuerza expansiva del estatuto laboral sobre el artículo 18 de la Ley, aceptando lo que llamamos la presunción laboral, que significa, que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. La presunción laboral invirtió lo que los procesalistas conocen con el nombre de la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo.

### 2.3.3.- EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO UNITARIO COMPUESTO POR VARIAS PARTES.

El Derecho del Trabajo ha devenido un estatuto unitario, una conjugación de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: La justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana.

Desde largos años reconocimos esta condición, por lo que se nos planteó la necesidad de una separación de nuestro estatuto en dos especies:

A. El núcleo o parte nuclear del derecho del trabajo: es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; se integra con los capítulos siguientes:

- a. El Derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo;
- b. El Derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores;
- c. El rubro de la Declaración de Derechos Sociales dice:  
El trabajo y la previsión social. Con esta apoyo terminológico, la doctrina más generalizada definió a la previsión social como los principios, las normas y las instituciones que se ocupan de la educación y la capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de

privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia, y la consideró como una parte del derecho del trabajo, porque, afirmaba, la aplicación de sus disposiciones sale del presupuesto de la previa existencia de una relación de trabajo; una bella definición decía que la previsión social proyecta hacia el futuro las necesidades del trabajador para darles satisfacción, en forma tal, que el Derecho del Trabajo era las normas del presente y la previsión social las del mañana

B. La envoltura protectora: es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo. La envoltura protectora se compone de tres elementos:

- a. El primero de ellos son las autoridades del trabajo, que son, un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo.
- b. El segundo es el Derecho colectivo, que son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo, o en una definición tal vez más plena de contando podemos decir que el Derecho

colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores; y

- c. El tercero es el Derecho Procesal del Trabajo, cuya definición es el conjunto de principios y normas que permiten a las juntas de conciliación y arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, que en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo.

2.3.4.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHOS MÍNIMOS QUE EL PUEBLO Y EL PODER LEGISLATIVO GARANTIZARON A LOS TRABAJADORES EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LA LEY DEL TRABAJO.

La parte nuclear de la Ley del Trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo, los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse.

2.3.5.- EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO INCONCLUSO.

La Declaración es un efecto, pero también la demostración de la naturaleza inconclusa del Derecho del Trabajo; y es además una invitación dirigida a las

fuentes formales subconstitucionales para que llenen su función con alegría y para que nos proporcionen los principios y las instituciones nuevos que vaya mostrando el río incontenible de las mutaciones históricas.

### 2.3.6.- EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. El Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue desde un principio, derecho imperativos, porque era el único procedimiento que permitía, aminorar la explotación del trabajo. La Declaración de Derechos Sociales de 1917 produjo la transformación final del Derecho del Trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al estado y a los hombres. La imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo quedó consignada en el artículo 123 fracción XXVII, párrafo final de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún Derecho consignado a favor de los trabajadores en las Leyes de Protección y auxilio. El deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar su Derecho, daña a la clase a la que pertenece; la imperatividad se dirige, en segundo lugar, al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del

pueblo a la que no puede sustraerse; el Derecho social rompió la fórmula del dejar hacer y dejar pasar, y le impuso al Estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, lo que origina que puede actuar de oficio, porque la pretensión de imperatividad sería un poco ilusoria sin esa potestad, ya que bastaría la ausencia de la queja para que retornáramos a la explotación que auspició el contrato de arrendamiento de servicios.

La imperatividad del Derecho del Trabajo, impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. La función de vigilancia se cumple principalmente mediante la inspección del trabajo. Las sanciones del trabajo son aquellas que la Ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo.

### 2.3.7.- LA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

La idea de quien quiera sostener que el Derecho del Trabajo es un ordenamiento protector, necesitan precisarlo, pues, como según se ha explicado no se quiere que se interprete en el sentido de que exista una inferioridad de la clase trabajadora o de que esta urgida de tutela, la que de verdad no necesita, y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a

igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía. La clase trabajadora debe volver a una toma de conciencia para darse cuenta de que, al igual que en el pasado, tiene que conquistar los fines del Derecho del Trabajo en lucha con el capital. El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que en los casos de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, pero esta fórmula no puede ser contemplada como una norma protectora del débil contra el fuerte, porque su esencia es más completa, ya que nos dice que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquellos.

Por último debemos tener en cuenta una consideración final que es la idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la idea de justicia social<sup>12</sup>.

#### **2.4.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Que se entiende por Principios Generales del Derecho Demefilo de Buen dice que los Principios Generales del Derecho son los inspiradores de un Derecho

---

<sup>12</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ed. 13ª, Ed. Porrúa, México, 1993, pag. 89 a 106.

Positivo en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso.

Para Federico de Castro dice que “con la frase Principios Generales de Derecho se alude directamente aun tipo de exteriorización del Derecho a criterios de valoración no formulados con fuerza de evidencia jurídica”.

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “ A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales del Derecho, los Principios Generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. De estos principios los mas importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la ley y a ellos vamos a referirnos.

#### 2.4.1.- PRINCIPIO DE PREEMINENCIA

Este principio consiste en que el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales, pero hay opiniones encontradas si el Derecho del Trabajo tiene como fin al hombre o a esos grupos sociales organizados jurídicamente en sindicatos, ante este problema surgen dos teorías la Personalista y Transpersonalismo; la primera de ellas considera que el Derecho del Trabajo y las Organizaciones Jurídicas como Sindicatos son solamente un vehículo pero

finalmente son al servicio del hombre ósea trabajadores y patrones; y la Segunda de ellas dice que el Derecho del Trabajo y el hombre son tan solo medios pero la realización de fines que trascienden la propia existencia de la persona humana y son dice instrumentos aprovechados para un fin transhumano, diferente a la individualidad del trabajador y patrón, como lo son los sindicatos.

Pero es la idea personalista la que es adoptada por nuestro ordenamiento no implica una postura individualista sino mas bien de naturaleza humanista esto quiere decir que debe haber armonía entre la persona humana y los grupos sociales.

#### 2.4.2.- PRINCIPIO DE DIGNIDAD

Dignidad.- El cual consiste en que los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por ellos mismos.

Esto lo podemos desprender con claridad del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo y que declara "el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta y también en lo que dice "el trabajo no es artículo de comercio" es decir que el trabajador no puede ser expulsado de su trabajo por capricho del patrón.

#### 2.4.3.- PRINCIPIO DE VITALIDAD

Este principio consiste en "dar oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo" en la retribución de tal alcance que el trabajador pueda

obtener para el y su familia un nivel decoroso de vida, establecer condiciones que fomenten y defiendan la vida y la salud del trabajador y disponer procedimientos necesarios para sobrevivir cuando el trabajador sea incapaz de sostenerse así mismo y a sus familiares

#### 2.4.4.- PRINCIPIO DE LIBERTAD

Este principio consiste en permitir al trabajador y al patrón que elijan libremente su ocupación y esto se observa en la disposición que dice: “que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode”, así como también en el artículo 123-A fracción XVI contiene este principio al establecer que; “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”.

#### 2.4.5.- PRINCIPIO DE DOTACION

Dotación. Es la posibilidad de que los trabajadores tengan acceso a la propiedad.

Este principio se refiere a “la retribución al trabajo de tal alcance que le permitía al trabajador tener acceso a la prosperidad”, este principio lo encontramos consagrado en la fracción XII del Artículo 123-A que impone a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas mediante las aportaciones que hagan al fondo Nacional de Vivienda. Y en la fracción XXX, que dispone “ Serán consideradas de utilidad social, sociedades

cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinadas”.

#### 2.4.6.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Igualdad. Es una equiparación de los trabajadores y patronos en la que son iguales.

Este principio de igualdad se refiere por un lado a que se debe dar tratamiento igual a los patronos y trabajadores en cuanto que ambos son personas humanas y también en lo que establece la fracción VII del Artículo 123-A. Constitucional que dice; para trabajo igual debe corresponder un salario igual también este principio tiene que ver con lo que dispone el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de que no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, también cuando se establece de que las condiciones de trabajo deben ser iguales para trabajos iguales, artículo 56 de la ley en comento.

#### 2.4.7.- PRINCIPIO DE DESIGUALDAD

Desigualdad. Consiste en hacer una distinción de los patronos y trabajadores y estas entre si en cuanto a lo que son desiguales.

Este principio reconoce una desigualdad cuando tomamos en consideración que los trabajadores solo cuentan con su fuerza de trabajo y lo patronos con lo medios de producción y este principio lo podemos apreciar en las fracciones II, III

y IV del Artículo 123-A en las que hacen una diferencia y prohíbe la utilización del trabajo de lo menores de 14 años y también en el sentido de que las mujeres deber tener una desigualdad pero esto no quiere decir que se traten de forma inferior sino que por ser mujeres o niños deber de tener diferentes disposiciones de acuerdo a su condición.

#### 2.4.8.- PRINCIPIO DE NIVELACION

Nivelación. Consiste en que debe haber un equilibrio de las fuerzas de las clases sociales.

Este principio trata de equilibrar las fuerzas de las clases sociales mediante el otorgamiento a los trabajadores de los Derechos de coaligarse y asociarse en defensa de sus intereses.

Por otra parte este principio es reconocido por nuestra constitución al disponer la estructuración tripartita de los órganos laborales en los siguientes preceptos, “los salarios mínimos se formaran por comisiones regionales integradas con representantes de los trabajadores de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una comisión Nacional integrada de la misma forma. También en la integración de las Juntas de Conciliación y arbitraje que deben estar formadas por igual numero de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno”.

#### 2.4.9.- PRINCIPIO DE PRODUCCIÓN

Producción. Consiste en que debe haber rendimiento en el trabajo.

Este principio de producción consiste en promover el desarrollo de la producción mediante la coordinación entre trabajadores y patronos pues recordemos que la Ley Federal del Trabajo, artículo 11 y 47, fracción XII, impone a los trabajadores la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón y lo tienen que hacer con esmero y dedicación, también este principio tiene que ver con impedir que el trabajo sea interrumpido por actos de violencia o indisciplina, y la fracción XIX del artículo 123-A restringe el Derecho a los patronos para suspender el trabajo solo bajo dos condiciones que se suspenda la producción para mantener los precios y que el paro sea previamente aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

#### 2.4.10.-PRINCIPIO DE PROTECCION

Protección. Que es la tutela de los trabajadores.

Este principio consiste en proteger al trabajador dentro de los límites que impongan la idea de Justicia y podemos decir que el Derecho del Trabajo en general es Protector de los Trabajadores.

#### 2.4.11.- PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

Participación. Esta es la distribución de los beneficios entre los trabajadores y los patronos

## **2.5.- FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El fin supremo del Derecho del Trabajo es la justicia Social, esto es porque todo ordenamiento jurídico tiene como fin la realización de la justicia y por tratarse del Derecho del Trabajo se habla de Justicia Social, cuando se habla de Justicia Social nos estamos refiriendo a la armonía de las relaciones Obrero-Patronales y en la Proporcional distribución de los bienes producidos por estas relaciones.

Para lograr el fin Supremo del Derecho del Trabajo, se hace por unos medios-fines lo cuales son fines éticos, sociales, culturales y políticos, que también son fines pero estos se dan paulatinamente y al realizarse en conjunto logran crear la Justicia Social.

### **2.5.1.- FINES JURÍDICOS**

El ordenamiento Laboral Positivo consagra a la Justicia Social como su fin Supremo y reconoce que en su esfera de regulación esta especie de justicia se manifiesta como armonía en las relaciones Obrero-Patronales.

En el ámbito de nuestra rama jurídica la armonía y la proporcionalidad se encuentran expresamente reconocida en diversos preceptos constitucionales y legales, como son en el artículo 123-A fracción XVIII de la Constitución y, artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo dispone “a falta de disposición expresa se tomara en consideración los Principios Generales de justicia social que derivan del artículo 123 por eso hay fines jurídicos que sirven como dijimos también de medios para lograr la justicia social.

### 2.5.2.-FINES ETICOS

El Derecho del Trabajo es una de las normas que con mayor vigor están dirigidos hacia fines éticos hasta recordar los principios de preeminencia, dignidad, libertad, igualdad y protección, todos estos fines son de carácter ético y esta orientación del Derecho del Trabajo es porque, “ el sentido más hondo del Derecho Obrero radica en haber devuelto a las relaciones entre obreros y patronos su sentido personal y humano en haber hecho de una relación patrimonial una relación ética- social.

### 2.5.3.- FINES ECONOMICOS

Los fines del Derecho del Trabajo que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción son de naturaleza económica.

#### 2.5.4.- FINES CULTURALES

Son aquellos que tienden a permitirles a los trabajadores el acceso a la educación y a participar en la actividad cultural de la humanidad. Los fines que quedan encuadrados aquí son; la finalidad de vitalidad que establece descanso semanal, vacaciones en las que se encuentren tiempo para dedicarse a actividades culturales.

#### 2.5.5.- FINES POLITICOS

La Ley Federal del Trabajo de 1913 prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos, pero con el fin de que los trabajadores estuvieran debidamente representados y pudieran promover la incorporación y desarrollo de los fines consagrados en las disposiciones constitucionales en 1940 se suprimió esta prohibición y consecuentemente se autorizo a los sindicatos para intervenir en esos asuntos por eso es un fin-medio esto sirve para alcanzar el fin supremo que es la justicia social.

## **CAPITULO TERCERO**

### **LA RELACION DE TRABAJO**

En el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal y subordinada a una persona mediante el pago de un salario. En esta definición encontramos que debe haber dos personas en la que una tiene el carácter de trabajador y la otra el carácter de patrón, de igual forma se desprende que hay una prestación de trabajo que ese trabajo debe de ser en forma subordinada y que debe en contraprestación la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, esto es un salario. De lo anterior podemos decir que existen cuatro elementos de dicha relación, los cuales son:

- a) El trabajador y el patrón.
- b) La prestación de trabajo
- c) La subordinación.
- d) El salario.

#### **3.1.- SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION DE TRABAJO.**

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la sustancia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el Derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones

que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: El hombre, por su sola cualidad de hombre es persona.

### **3.2.-PATRÓN.**

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación de trabajo y, por lo tanto, de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico. Sin embargo, en esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas que el simple problema de la denominación del acreedor del trabajo es motivo de polémica.

Alrededor del concepto de patrón flotan una serie de conceptos próximos. Así nuestra Ley nos habla de intermediarios además, de otros sujetos que no teniendo el carácter de intermediarios, se asimilan a éstos, en el caso de que carezcan de los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Por último aun cuando la Ley no es muy clara al respecto, consagra la figura de los patronos sustitutos y sustituidos.

La amplísima gama de nombres utilizados para identificar al acreedor de trabajo, exige una toma de partido que nos permita ser un poco más rigurosos con la terminología. Se mencionan los nombres de empleador, patrón, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y particularmente en el inciso A, relativo al trabajo en empresas no estatales, se emplean diferentes expresiones si bien es obvio que en unos casos con una intención evidente. Así se habla de patronos, expresión preferentemente usada de patrón, empresa, empresarios y de centros de trabajo.

Al hablar de los trabajadores señalábamos la posibilidad de que el concepto pudiera quedar desvinculado de una relación particular de trabajo. Respecto del patrón no podemos decir lo mismo ya que este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral.

La Ley Federal del Trabajo contiene una definición simple pero razonable, del concepto patrón. En su artículo 10 señala que *es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*. A esta definición señala Néstor de Buen, que se podría hacerle alguna observación, puesto que se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente<sup>1</sup>.

Patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, de una manera subordinada.

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag. 480

La definición aceptada por Néstor de Buen es aquella que dice que patrón es: “quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”<sup>2</sup>.

### 3.2.1.-REPRESENTANTE DE PATRON.

Como ya se definió anteriormente el concepto de representante de patrón, consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos, al igual ha quedado explicado por la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 el cual al tenor nos menciona lo siguiente:

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

### 3.3.2 INTERMEDIARIO.

La intermediación a sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag.481

La figura de la intermediación también la define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 el cual nos describe lo siguiente:

“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

En esta definición para considerar intermediario a quien contrata con los trabajadores, debe satisfacer los requisitos que establece el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

Aquí la ley al definir de esta manera al intermediario da inicio a la prestación del trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó. Por ello el artículo 14 de la Ley del Trabajo se encuentran establecidos los principios fundamentales siguientes:

1.- Primero establece una de las finalidades primordiales, pues al sostener que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores por las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados.

2.- Mientras que en la primera fracción contiene la aplicación imperativa de las normas de trabajo, pues tal fracción menciona que los trabajadores tendrán las

mismas condiciones de trabajo al igual tendrán los mismos Derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

3.- En la segunda de sus fracciones nos habla la prohibición de que los intermediarios reciban alguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

En esta Ley Federal del Trabajo, dentro de artículo 13 declara que no serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores<sup>3</sup>.

La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

---

<sup>3</sup> DE PINA RAFAEL Y OTRO, DICCIONARIO DE DERECHO, ed. 16ª, Ed. Porrúa. México, 1989, pag.309.

### 3.2.3.- PATRON SUSTITUTO.

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

La ley no la define, pero si la menciona en su artículo 41 la cual nos dice:

La sustitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Como es de verse en este articulo encontramos que de la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

La existencia de una empresa o establecimiento.

La existencia de un titular de la empresa o establecimiento

La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.

El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En la sustitución patronal no solo se transfieren derechos sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. También en esta figura se encuentra como requisito la adquisición total o casi total de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento y el ánimo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario

### **3.3.-TRABAJADOR**

La condición del trabajador no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Con ello quiere significar que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. Esto es la condición de trabajador se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo.

La condición de trabajador podrá depender de dos factores. Como primer factor, resultara del dato objetivo la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con el que el trabajador participe en la relación, esto es, más o menos inclinado a favor de la clase empresarial y sólo se tendrá en

cuenta la prestación de servicios. En un segundo lugar, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado. Tal y como se presenta en nuestro medio, tales como los vendedores de periódicos, los boleros, los conductores de taxis cuando son propietarios, los vendedores ambulantes, etc., por lo que de ellos no se tiene ninguna duda de su condición de trabajadores.

Por lo tanto existen trabajadores libres y trabajadores subordinados, pero sólo respecto de éstos operará la legislación laboral.

No existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la comisión uniforma la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el Derecho del Trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fue indispensable que la ley definiera el concepto.

Para Rafael de Pina, el trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio<sup>4</sup>.

Así mismo, Rafael de Pina añade, que empleado es un término equiparable a trabajador<sup>5</sup>.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. pero debemos observar o tener en cuenta tres aspectos,

● El primero, el hecho de la prestación del trabajo, el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

---

<sup>4</sup> DE PINA RAFAEL Y OTRO, DICCIONARIO DE DERECHO, ed. 16ª, Ed. Porrúa. México, 1989, pag.465.

<sup>5</sup> DE PINA RAFAEL Y OTRO, DICCIONARIO DE DERECHO, ed. 16ª, Ed. Porrúa. México, 1989, pag.249.

● El segundo, un trabajo subordinado, cuya finalidad consiste en evitar la polémica de los años pasados, pero también tendremos que regresar a él; y por último

● El tercer aspecto, que es que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, más aún, en un futuro próximo deberá expedirse las Leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre.

Ahora bien, a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo, la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Para efectos de este capítulo, es necesario tomar en cuenta que la definición que nos interesa es la contenida en el párrafo II de este artículo, donde se define que se entiende por trabajo, además que tenemos que agregar la descripción hecha en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice que:

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

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

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Para Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su diccionario encontramos que se define al trabajo: “ como aquella actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, ya sea público o privado”<sup>6</sup>.

### 3.3.1.- TRABAJADOR DE CONFIANZA

---

<sup>6</sup> .- DE PINA RAFAEL Y OTRO, DICCIONARIO DE DERECHO, ed. 16ª, Ed. Porrúa. México, 1989, pag.465.

Parece necesario mencionarlos como unos de los tipos de trabajador cuyas características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos Derechos, exigen una clara delimitación del concepto. Corresponde a la idea de que los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. De este precepto se desprenden dos problemas fundamentales para Néstor de Buen; la primera, afecta a la jerarquía dentro de las empresas. Muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

Por ello la comisión exigió que estas tuvieran carácter general y por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. Inclusive debe entenderse el concepto, advirtiendo que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón.

El segundo, concepto de trabajos personales del patrón, encierra una idea más clara. Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales<sup>7</sup>.

### 3.3.2. -REPRESENTANTE DEL PATRON

Los representantes del patrón, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función radica en representar ante el otro a uno de los sujetos. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 define a los representantes del patrón como, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. En este articulado previene que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón; la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico. La norma tiene una segunda faceta, pues si una persona actúa como representante del patrón, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se apoya en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción tercera, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su

---

<sup>7</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag.474

representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Rafael de Pina define a la figura de representación como una institución en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico, por otra, ocupando su lugar<sup>8</sup>.

El concepto de representante del patrón no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. Durante muchos años se discutió si los directores, gerentes generales, y de más funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de su participación en los resultados, podrán o no tener el carácter de trabajadores. Y se afirmó que era suficiente que fueran socios de la empresa, aun cuando minoritarios, para que quedaran excluidos, tanto de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, como de la Ley del Seguro Social.

En realidad, la Ley actual, que sigue de esta materia el modelo anterior, opina Néstor de Buen, que, lo único que intentó al confirmar el concepto del representante del patrón, en su artículo 11 fue eludir el fraude frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenía el carácter de mandatario. No debe olvidarse, sin embargo otro efecto de la norma; en todo caso los trabajadores deberán de cumplir las ordenes que

---

<sup>8</sup> DE PINA RAFAEL, DICCIONARIO DE DERECHO, ed. 16ª, Ed. Porrúa, México, 1989, pag.427.

reciban de los representantes del patrón, según lo dispone el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III que les obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante<sup>9</sup>.

### **3.4.- LA RELACION DE TRABAJO.**

Los maestros de Derecho Civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aún consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Debe de considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar a la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; pero no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro Derecho del Trabajo, nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo Derecho Civil, sino al contrario, como un Derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en

---

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO NÉSTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, pag.475

superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos.

### La Relación de Trabajo en el Derecho del Trabajo.

Se ha dado un enorme esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, según lo ya planeado, otro de los aspectos centrales, talvez el más amplio, de la batalla por la autonomía del Derecho del Trabajo.

Si el Derecho del Trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su brazo protector sobre el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independiente, y repetimos la fórmula, del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

De lo anterior, Mario de la Cueva nos señala: “ que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias”<sup>10</sup>.

De lo antes señalado, se desprende la idea de una descripción de este fenómeno, así pues, el maestro Mario de la Cueva señala y deduce algunas consecuencias<sup>11</sup>:

- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen, y provoca, por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.
- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, pues se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. 13ª. Ed. Porrúa México, 1993, pag.187.

<sup>11</sup> DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. 13ª. Ed. Porrúa México, 1993, pag.187 a 188.

efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.

● La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

### 3.4.1.- ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones todo esto basado en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Estas cuatro nociones que hablamos anteriormente, Mario de la Cueva las describe de la siguiente forma:

- a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de Trabajador y la otra de Patrón.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La característica que acompaña a la prestación del trabajo, a la que la Ley le a dado el nombre de subordinación.
- d) El salario definido en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera, es la retribución que debe pagar el Patrón al Trabajador por su trabajo<sup>12</sup>.

Si no existe la figura tanto del Patrón como del Trabajador, que son los primeros elementos que Mario de la Cueva describe, además del segundo elemento, es decir la prestación de ese trabajo, no se podrá dar la relación laboral, pues ésta, consiste en la prestación de ese trabajo realizado por una persona para otra. Los otros dos requisitos citados es decir, la característica de subordinación y el salario a los que nos referimos accidentalmente, requieren algunas explicaciones complementarias.

### **3.5.- CONCEPTO DE SUBORDINACION**

---

<sup>12</sup> De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 13ª., México, 1993, pag. 199

En el siglo XIX y parte del XX, el Derecho Civil rigió todas las formas de prestación de Trabajo. No toda actividad del hombre para otro esta regida por el Estatuto Laboral. La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación.

Se habla acerca de un criterio de la pertenencia a la clase trabajadora, ya que se acepta la división de una sociedad en dos clases, representadas por los términos trabajo y capital, parece imponerse con pleno rigor lógico la conclusión de que siempre que un miembro de la clase trabajadora preste su trabajo al capital, debe de aplicarse el estatuto laboral, o explicado con otras palabras, todo prestador de trabajo al capital forma parte de la clase trabajadora y es un objeto de explotación, razón por la cual debe aplicarse el ordenamiento jurídico que se propone atemperar, en lo posible, la magnitud de la explotación.

#### Naturaleza y Caracteres de la Subordinación.

El elemento subordinación nos sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

La exposición de motivos manifestó lo siguiente, el concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el trabajador, en la prestación de los servicios, a cumplir sus obligaciones y toda instrucción dada por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La relación del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos según, Mario de la Cueva:

1. Una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa;
2. Una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo<sup>13</sup>.

Nos encontramos frente a una relación que es un imperativo de toda acción colectiva, pues es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o almacén mercantil, cada una de las personas que participa en el trabajo común pudiera actuar sin coordinar su acción con las de los demás o según su leal saber y entender.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. 13ª. Ed. Porrúa, México, 1993, pag.203

## **CAPITULO CUARTO**

### **LOS SINDICATOS**

El fundamento jurídico de la asociación profesional, en el Derecho Positivo mexicano, se encuentra en el artículo 123, fracción XVI de nuestra constitución. Sin embargo, la determinación del fundamento jurídico de la asociación profesional supone la discusión de dos cuestiones: primero por las relaciones y segundo por la diferencia que existe entre los derechos de reunión, sociedad y asociación.

La constitución mexicana contiene dos preceptos relativos al Derecho de asociación: en el artículo noveno, se asegura el derecho de libre asociación.

Se es necesario estudiarse las semejanzas y diferencias entre los Derechos de reunión, de asociación y de sociedad.

A) EL DERECHO DE REUNION.- La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente. Tiene los siguientes elementos.- a) Un agrupamiento de hombres; b) Este agrupamiento tiene que ser momentáneo; c) Su finalidad es estar juntos los hombres o pensar conjuntamente.

Desde el punto de vista de su naturaleza, la libertad de reunión resulta ser un Derecho Público, que corresponde al hombre frente al Estado. En su esencia, la libertad de reunión es una de las formas de los Derechos de petición y de libre emisión del pensamiento.

B) EL DERECHO DE SOCIEDAD.- El Derecho de Sociedad: por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.

DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO DE SOCIEDAD Y LA REUNION.-

- a) Las dos instituciones suponen un agrupamiento de personas, pero en tanto la reunión, es un agrupamiento momentáneo, la sociedad es una unión permanente y tiene como fin lograr una utilidad,
- b) La sociedad es un Derecho patrimonial y sus efectos se refieren al patrimonio de las personas.
- c) El contrato de sociedad se refiere al derecho privado; su radio de acción son relaciones entre particulares, a diferencia del derecho de reunión que plantea una relación entre los particulares y el estado.

C) EL DERECHO DE ASOCIACIÓN.- La asociación es un agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano licito, que no sea de naturaleza preponderantemente económico.

## CARACTERÍSTICAS DE LA ASOCIACIÓN.-

- a) La asociación es un agrupamiento de personas
- b) La asociación es una unión permanente.
- c) La asociación puede perseguir cualquier fin lícito.
- d) Los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica.

La DIFERENCIA radical entre la asociación y la sociedad es que la sociedad es un contrato y la asociación es un convenio.

### **4.1.- CONCEPTO DE SINDICATO**

En la ley Federal del Trabajo en su *Artículo 356 nos define al Sindicato como:*

“la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”

### **4.2.-FORMAS DE SINDICATOS**

Las formas de la sindicación consisten en determinar cuales son según el Derecho Positivo las maneras de ser de la asociación profesional. La ley del trabajo del estado de Veracruz no se señalo forma concreta de sindicación, pero en la práctica se presentaron dos tipos de agrupaciones: el sindicato gremial, entre los trabajadores de carga y descarga del puerto y el sindicato de empresa, en la industria textil.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente señala las formas de sindicación de los trabajadores y de los patronos en sus artículos 360 y 361 respectivamente.

El Artículo 360 establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Y el Artículo 361 establece que los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

#### **4.3 REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS.-**

En razón de la minuciosidad de la ley mexicana clasifican a los requisitos en tres: a) Requisitos de fondo, que son los que se refieren a la constitución misma del grupo y a sus finalidades. Son los requisitos esenciales, sin los cuales no podría existir la asociación profesional; b) Requisitos en cuanto a las personas y a las calidades y circunstancias con que pueden intervenir en la formación de los sindicatos; c) Requisitos formales.

##### **4.3.1.- REQUISITOS DE FONDO**

Estos requisitos se definen diciendo que son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical. Estos requisitos son los siguientes:

*Primero.* El sindicato es una asociación humana, que ha de ser constituida por trabajadores o patronos. (artículo 357 de la ley Federal del Trabajo).

*Segundo.* Se refiere a la finalidad del sindicato, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal.

#### 4.3.2.- REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS

En este apartado se referirá a las calidades y circunstancias que deben concurrir en las personas que integren los sindicatos.

*Primero.* GENERALIDAD DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.- La libertad y el derecho de asociación profesional se extiende a todo los trabajadores, sin distinción alguna. Pero esta la excepción en el artículo 363 de la Ley en comento el cual a la letra dice: “No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.”

*Segundo.* NUMERO MINIMO DE PERSONAS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO.- Dispone el artículo 364 de la ley que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días

anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

*Tercero.* CAPACIDAD PARA INGRESAR A LOS SINDICATOS.-

La regla general es la que todo trabajador puede ingresar aun sindicato.-

- a. La menor de edad no es obstáculo para ingresar a un sindicato. Dispone el *Artículo 362 que* Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. Aun cuando se les niega formar parte de la directiva de los sindicatos como lo establece el articulo *Artículo 372 de la ley en comento.*
- b. En el *Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente dispone que:* A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

#### 4.3.3.-REQUISITOS DE FORMA

Entendemos por requisitos de forma el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos.

*Primero.* ASAMBLEA CONSTITUTIVA.- Es el primer paso para la organización de un sindicato. No exige formalidad alguna para la celebración de esta asamblea constitutiva. Para la legalidad de esta asamblea se requiere únicamente que los trabajadores estén libres de la influencia del empresario.

*Segundo.* LOS ESTATUTOS.- La fracción III del artículo 365 de la ley impone la obligación de presentar copia autorizada de los estatutos; y el artículo 371 *el cual dispone que los estatutos de los sindicatos contendrán:*

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente

comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

#### **4.4.- EL REGISTRO DEL SINDICATO.**

Establece el artículo 365 *que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:*

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

*El Artículo 367 dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades así lo dispone el artículo 368 de la ley Federal del Trabajo.

COMO LO MARCA EL ARTICULO 366.-El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviara copia de la resolución a la junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de conciliación y Arbitraje, produce efectos a ante todas las autoridades.( art. 368)

#### **4.5.-CONSECUENCIAS POR LA INOBSERVANCIA DE LOS REQUISITOS LEGALES**

*Primero.* EL SINDICATO NO SATISFACE LOS REQUISITOS LEGALES AL MOMENTO DE PRESENTAR LA SOLICITUD DE REGISTRO.- La autoridad registradora no debe hacer el registro, ahora bien, la falta de

registro produce la ausencia de personalidad jurídica, situación que a su vez, significa la inexistencia del ente jurídico, y consecuentemente, la imposibilidad jurídica de ejercer las atribuciones que corresponden a la asociación profesional.

*Segundo.* EL SINDICATO, NO OBSTANTE LA FALTA DE REGISTRO, EJECUTO ACTOS JURÍDICOS SUJETOS AL DERECHO DEL TRABAJO.- Los actos en general son nulos, pero existen ciertas modalidades.-

- a. Un sindicato no registrado comparece en juicio; su personalidad no se objeta, el problema queda sujeto a las reglas del derecho procesal.
- b. Otro sindicato celebra un contrato Colectivo de Trabajo, la nulidad se produce para el contrato Colectivo de Trabajo como tal, pero subsistirán las relaciones individuales del trabajo.

*Tercero.* EL SINDICATO, NO OBSTANTE LA FALTA DE LOS REQUISITOS LEGALES, OBTUVO SU REGISTRO. En asuntos del trabajo la disolución de los sindicatos por falta o pérdida de los requisitos legales supone un juicio ante las juntas de conciliación y Arbitraje; en consecuencia y en tanto no se dicte laudo y subsista el

registro, tiene el sindicato registrado la presunción de satisfacer las exigencias legales.

Con fundamento en el Artículo 369 el registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
  
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

El órgano que resolverá acerca de la cancelación del registro de un sindicato será la Junta de Conciliación y Arbitraje.

#### **4.6.- LOS ORGANOS DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL**

Los órganos de la asociación profesional son dos, la asamblea y la directiva.

##### **4.6.1.- LA ASAMBLEA**

La asamblea es el órgano supremo de la asociación profesional, este carácter deriva de la constitución democrática de los sindicatos.

La ley en el artículo 371 fracción VIII , que los estatutos de los sindicatos deberán establecer la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no

convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

La asamblea es el órgano legislativo de la asociación profesional. La asamblea constituyente formula los estatutos, por tanto, como es un órgano supremo también podrá modificarlos. Pero si se modifican aspectos esenciales del pacto social, los trabajadores conservan la facultad de separarse del grupo en cualquier tiempo.

La asamblea, como órgano supremo, tiene las facultades más amplias, como las siguientes:

- a. Designación de la Directiva. En el artículo 371 el cual nos habla de lo que deberán contener los estatutos, en su fracción IX nos establece el procedimiento que seguirá para la elección de la directiva y número de sus miembros, por lo que nos parece que corresponde a la asamblea, en la

forma y con los requisitos que señalen los estatutos, la remoción de la Directiva.

- b. La aprobación de las cuentas.- el artículo 373 de la ley impone a la directiva de los sindicatos la obligación de rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.
- c. La expulsión de socios
- d. La disolución del sindicato.

#### 4.6.2.- LA DIRECTIVA.

La directiva de los sindicatos es el órgano representativo y tiene a su cargo la administración y la ejecución de los acuerdos de la asamblea.

La Directiva es designada por la asamblea y su duración depende de los pactos estatutarios. La costumbre sindical ha fijado en dos años como máximo el periodo de su ejercicio.

La ley no ha establecido la manera de integrarla. Únicamente expresa en el artículo 376 que, “la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.” La directiva puede pues formarse libremente; ahora bien la costumbre mexicana se inclina por un Comité, presidido por un secretario General, el comité lo forman diversos secretarios y un tesorero; el número de

secretarios, varia en razón de la importancia de la organización y de las funciones que se quieran realizar.

La directiva ejerce sus funciones en dos sentidos, en asuntos de Derecho Privado y en los problemas de Derecho del Trabajo. Así los contratos de Derecho común, arrendamientos, compra – ventas, corren a su cargo, pero le compete también la formalización de los actos de Derecho del Trabajo, contratos colectivos.

La directiva debe cumplir puntualmente su encargo y que es responsable por los defectos en que incurran. Esta responsabilidad es doble ante el sindicato y frente a los terceros a quienes cause daño y se concreta en los términos fijados por el derecho común para los mandatarios.

#### **4.7.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICADOS**

Los derechos y obligaciones de los miembros de una asociación profesional son los que les corresponde a los miembros de cualquier comunidad.

Se cree, que por el hecho de ingresar a un grupo, se obligan a los hombres a aceptar el derecho estatutario de la comunidad, si así no fuera, seria imposible la vida de los grupos; y el deber que imponemos a los socios es consecuencia de un viejo principio, a saber, las obligaciones validamente contraídas deben cumplirse es decir que por el hecho de entrar a la comunidad

se adquieren, validamente, las obligaciones que deriven del Derecho Estatutario del grupo, pero este Derecho Estatutario tiene un limite que es el respeto a la persona humana

#### 4.7.1.- DERECHOS DE LOS SINDICADOS

Los Derechos de los sindicatos se pueden dividir en Derechos directos y Derechos reflejos: son Derechos directos los que derivan del Derecho estatutario y de los beneficios por la actividad de la asociación profesional; son Derechos reflejos las prerrogativas que la Ley mexicana otorga a los trabajadores sindicados, respecto de quienes no lo son.

En el haz de los derechos colocamos en dos categorías:

- a. DERECHOS DIRECTOS, derivados del Derecho estatutario de la comunidad.-
  - El Derecho a participar en la vida del sindicatos, con idéntico Derecho a los demás como consecuencia del Derecho enunciado, el de concurrir a las asambleas
  - La facultad de votar y la aptitud para ser votado
  - El Derecho de ocupar cualquier puesto del sindicato
  - La facultad de exigir el puntual cumplimiento de los estatutos.
  - La facultad de exigir la rendición de cuentas

- La facultad de solicitar la intervención del sindicato, ante el empresario o ante las autoridades, para exigir el puntual cumplimiento de sus Derechos. asociados.
- b. Derechos directos derivados de los beneficios logrados por la actividad de la asociación profesional. El Derecho del Trabajo tiene como finalidad inmediata buscar el mejoramiento actual de la vida de los trabajadores y es un medio para obtener en el futuro, una mas perfecta justicia social. La actividad de la asociación profesional tiende, por tanto a mejorar la vida actual de los trabajadores.

En el segundo haz de Derechos, los que hemos llamado reflejos, incluimos las cláusulas de preferencia sindical consignada en la ley.

#### 4.7.2.- OBLIGACIONES DE LOS SINDICADOS

Las obligaciones de los sindicatos podrían resumirse en una : cumplir el Derecho estatutario, o bien observar una conducta acorde con el Derecho estatutario o todavía seguir una conducta social.

Estas son algunas de las obligaciones:

- No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad,( este es la base de la convivencia social).

- Cumplir con los deberes del ciudadano, como concurrir a las asambleas, votar, desempeñar las comisiones que se reciban.
- Acatar los acuerdos de las asambleas, de la directiva y de las comisiones.
- Pagar las cuotas sindicales. Los empresarios tienen la obligación de descontar esas cuotas de los salarios de los trabajadores.

#### **4.8.- SEPARACION Y EXPULSION DE LOS SINDICADOS**

Los miembros de la asociación profesional pueden separarse de la comunidad, pero esta tiene, a su vez, la facultad de expulsar a los que violen su Derecho estatutario.

##### **4.8.1.- SEPARACIÓN DE LOS SINDICADOS**

Los miembros de una asociación profesional tienen la libertad para separarse de la comunidad; es la libertad negativa de asociación profesional.

##### **4.8.2.-EXPULSIÓN DE LOS SINDICADOS**

La facultad de las comunidades para expulsar a los miembros cuando no cumplen el Derecho estatutario, es un Derecho que se desprende de la libertad de

asociación profesional, porque a nadie se puede obligar a permanecer asociado con quien no cumple las leyes del grupo. En estos términos, reconoció el artículo 371 fracción VII.- Los estatutos de los sindicatos contendrán.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

El ejercicio de la facultad de expulsar a los sindicatos, esta sometido a los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador sea miembro activo del sindicato
2. Que exista un motivo de expulsión, previsto por los estatutos.
3. Que se cumplan los procedimientos marcados por los estatutos.
4. Que el acuerdo de expulsión se vote por las dos terceras partes de los miembros de la asociación profesional.

La corte a sostenido, que cuando un trabajador reclama contra el acuerdo de expulsión, toca al sindicato comprobar la legalidad de sus procedimientos, lo que equivale a imponerle la carga de la prueba.

La fracción VII del artículo 371 de la ley exige que la expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de los miembros de la asociación profesional, nótese bien que no es mayoría de dos tercios de los concurrentes a una asamblea, sino del total de los socios.

La expulsión hace perder al trabajador todos sus Derechos en la comunidad y probablemente, salvo disposición en contrario de los estatutos, la aptitud para participar en el activo social.

#### **4.9.- OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS PARA CON EL ESTADO.**

La obligación fundamental de los sindicatos, idéntica a la de las otras comunidades que viven dentro del Estado, es observar las leyes. Aparte de esta obligación, señalo otras el artículo 377 de la ley que Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
  
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
  
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Asimismo en el Artículo 378 establece que Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
  
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

#### **4.10.-DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.**

Será necesario estudiar las causas, la manera como se produce y los efectos de la disolución de los sindicatos.

El Artículo 379 establece que los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
  
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En estos casos basta con dar aviso de la disolución a la autoridad ante la que se hizo el registro, en el ultimo párrafo del artículo 369 de la ley dice: “ la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro”.

La disolución de los sindicatos produce un doble efecto: la cancelación de su registro y su liquidación, mencionada en los artículo 380 que establece *que* en caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

## **CAPITULO QUINTO**

### **EL CONTRATO LEY.**

#### TEORIA DEL CONTRATO LEY.

Ahora bien, la teoría del contrato- ley es la misma que la del contrato colectivo, por lo cual es de suma importancia iniciar nuestro estudio con lo siguiente:

En el derecho mexicano del trabajo el termino “contrato” tiene un sentido distinto del que tenia en el derecho privado, pues en esta imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 123, precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente Macias explico con toda claridad que era un “contrato evolucionado” en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionista y reivindicatorias establecidas a favor de aquel. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente del derecho del trabajo.

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

Todas las teorías en relación con el contrato colectivo de trabajo anteriores al artículo 123, carecen de sentido práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo.

El contrato colectivo no es institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte; porque el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, solo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social. el contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiera celebrado. ( art. 396 ). Es instituto de derecho social autónomo.

Es de importancia señalar que si la teoría del contrato ley es la misma que la del contrato colectivo, sin embargo el contrato ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas

o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.

El contrato-ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de estos elevado a una norma obligatoria erga omnes extensiva no solo a las dos terceras partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo,. Como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicatos y a los que prestan sus servicios en el empresa, de acuerdo con los prevenido por el artículo 396 de la ley federal del trabajo.

#### **5.1.- EL NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY.**

Se dicto una reglamentación legal para el nacimiento del contrato-ley, toda vez que cuando se elaboro la ley federal del Trabajo todavía no se tenia suficiente experiencia. Pero esta reglamentación fue sustituida por la costumbre, por lo que se establecen dos maneras de formación del contrato-ley: el procedimiento estricto de la ley y el sistema de la convención obrero- patronal.

#### **A) EL NACIEMINTO DEL CONTRATO-LEY, SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El nacimiento del contrato-ley esta sujeto a requisitos de fondo y de forma. Existiendo dos procedimientos señalados en nuestra ley Federal del Trabajo:

el primero de ellos esta contemplado en el articulo 404 y el segundo en el articulo 415 de la ley en comento.

(1) REQUISITOS DE FONDO.- los requisitos de fondo para el nacimiento del contrato-ley estan contenidos en el articulo 404 de la ley:

“Contrato-ley “ es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

De este precepto podemos darnos cuenta que es necesario que exista un convenio, y que en ese convenio hayan participado uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, esto sin olvidar el requisito de mayoría que contempla el Artículo 406 el cual dice que “Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. El procedimiento que sigue para su formación es el siguiente:

- 1) La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.( art. 407)
- 2) Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.(art. 408)
- 3) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados.(art. 409)
- 4) La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.(art.410)
- 5) La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del

Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.(art.411)

6) *Artículo 412.*- El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

- 7) El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.
  
- 8) Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional. (art.414).

Así como también el segundo procedimiento del nacimiento del contrato ley se encuentra establecido en el Artículo 415.-

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patronos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del

Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

## B) EL SISTEMA DE LA CONVENCION OBRERO-PATRONAL

La costumbre ha sabido respetar los principios esenciales de la ley, pero hubo de introducir algunos cambios en los requisitos de fondo y forma, condición del nacimiento del contrato-ley.

- (1) Para el nacimiento del contrato-ley reclama nuestra legislación la previa celebración de un contrato colectivo mayoritario, pues bien la costumbre mexicana suple estos requisitos:
  - a. Mediante la celebración de una convención, a la concurren representantes de todos los trabajadores sindicados y de los empresarios; normalmente, una o las dos partes, sugieren al Secretario del Trabajo convoque la reunión.
  - b. Presentes los interesados y después que han acreditado sus personalidades, se discuten los términos de un contrato colectivo que pueda regir toda la industria, en la región de que se trate.
  - c. Si se llega aun acuerdo se tiene el sustituto del contrato colectivo; es verdad que no hay contrato colectivo vigente,

pero existiendo un acuerdo de los trabajadores y de los patronos, hace las veces de contrato colectivo.

- d. La costumbre mexicana es que se deposite el acuerdo en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, como si fuera un contrato colectivo y es cuando se eleva la solicitud para que sea declarado obligatorio, con lo cual se iguala la situación prevista en la ley. Pero para que este acuerdo pueda servir de base al contrato-ley, deber ser aprobado por una mayoría no menor de las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores sindicados y de los empresarios, ya que esta mayoría es la que justifica la extensión del contrato colectivo a toda la industria.

- (2) Se ha discutido la necesidad de la costumbre mencionada de depositar el acuerdo de la convención. Sobre el particular, se han emitido dos opiniones.

*Primero.* Formado el proyecto de contrato-ley y aprobado por la mayoría legal, procedería que el ejecutivo publique el decreto de obligatoriedad.

*Segundo.* Es necesario el previo depósito del acuerdo de la convención ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y presentar la solicitud de declaración de obligatoriedad, y seguirse el procedimiento contenido en los artículos 59-62 de la ley.

Adherimos a esta segunda opinión y creemos es la única que permite reconocer validez a este sistema de la convención obrero-patronal: el Derecho de formar oposición corresponde a todos los trabajadores, no solamente a los sindicatos. Ciertamente que los empresarios estuvieron representados en la convención y que ahí pudieron presentar sus objeciones, pero es posible que uno o más se hayan negado a concurrir a la convención.

La garantía de audiencia no puede restringirse, ni a estos patronos, ni a los trabajadores libres. Una vez corridos los tramites legales, la situación deviene idéntica a la prevista en la ley.

## **5.2.- CONCEPTO DE CONTRATO – LEY**

Nuestra ley laboral define el contrato- ley en los términos siguientes:

ARTICULO 404.- Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO 405.- Los contratos-ley pueden celebrarse para industria de jurisdicción federal o local.

### **5.3.- CONTENIDO DE CONTRATO LEY.**

El contrato colectivo ordinario se compone según sabemos, de tres elementos, el elemento obligatorio, el elemento normativo y, la envoltura. Todo contrato-ley tiene su envoltura propia, que son sus reglas de duración, revisión y terminación. Pero importa establecer si el contrato-ley puede comprender los dos elementos, obligatorio y normativo.

#### **A) LOS ELEMENTOS (obligatorio y normativo) DEL CONTRATO-LEY.**

Los sindicatos mexicanos no se conforman con crear el Derecho que regule las relaciones individuales de trabajo, sino que quieren, además, asegurar el exacto cumplimiento de ese mismo Derecho, a cuyo efecto, pactan el elemento obligatorio del contrato colectivo y se reservan la facultad de intervenir ante los Tribunales de Trabajo, en defensa de sus miembros o de acudir a la huelga. De aquí que no puede ser contrario a la naturaleza del contrato-ley, que en el se establezcan los principios del llamado elemento obligatorio.

La práctica mexicana se inclino hacia este sendero y así, en la convención Textil terminada en 1927, se encuentran reglamentadas la cláusula de exclusión de ingreso y otras obligaciones del empresario frente a la asociación profesional.

El elemento obligatorio plantea la cuestión de la titularidad del contrato-ley en cada empresa, es decir, hay que averiguar a corresponde ejercitar los derechos colectivos, entre ellos, la vigilancia de la cláusula de exclusión de ingreso. Este problema debe resolverse de acuerdo a las reglas del contrato colectivo, lo que significa que los sindicatos titulares de los contratos colectivos ordinarios no pierden sus respectivas personalidades.

La costumbre mexicana se inclino también en este sentido, pues en la citada Convención Textil se dice que la cláusula de exclusión de ingreso se aplicara por cada uno de los sindicatos de fabrica.

#### **5.4.-EL AMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ DEL CONTRATO-LEY**

Nuestra institución ha sido llamada la ley de la Profesión, denominación que nos parece correcta, si se atiende a que el contrato-ley rige en una rama de la industria y si bien puede tener una vigencia local, es también posible que se extienda a toda una entidad Federativa o a la republica.

El articulo *Artículo 406* de la ley habla de la posibilidad de declarar obligatorio el contrato colectivo que haya sido celebrado por las dos terceras

partes de los trabajadores sindicados y los patronos de determinada rama de la industria y en determinada región, de cuya disposición se desprende que el contrato-ley fue pensado, para regiones económicas y de ahí la posibilidad de que un contrato-ley rija en dos o mas entidades Federativas.

El contrato-ley unifica las condiciones de trabajo en todas las empresas, teniendo como primera mira, uniformar el nivel de vida de los trabajadores en cada industria y después, pero también evitar la concurrencia desleal.

#### **5.5.-LA VIGENCIA DEL CONTRATO LEY**

Por lo que toca al elemento normativo del contrato-ley:

- a) Su vigencia es inmediata o automática, esto es, las cláusulas del contrato-ley pasan de pleno derecho a integrar las relaciones individuales de trabajo;
- b) En segundo termino, el contenido del contrato es inderogable. Dispone el articulo *Artículo 417* El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

La inderogabilidad del contrato-ley no solamente deriva de la teoría sino de la ley, pero el derecho mexicano es fiel a sus principios y mantuvo la tesis de que las normas laborales protegen siempre al trabajador.

El contrato ley tiene como fin mejorar las condiciones de vida de los obreros.

### **5.6.-LA DURACIÓN DEL CONTRATO LEY**

Los principios para la duración del contrato colectivo tienen aplicación en sus aspectos generales, por lo que el contrato-ley, de un lado quiere asegurar la paz en la industria y, por otra parte, ha de tener una duración limitada para permitir acomodar las condiciones de trabajo a los cambios de vida económica. Pero existen reglas especiales que se encuentran establecidos en el artículo 412 fracción III de la ley Federal del Trabajo, según el cual “ El contrato ley deberá contener su duración, que no podrá exceder de dos años;

*El Artículo 414 establece que:*

“El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico

Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional”

El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o territorio, tendrá la obligación de mandar publicar el contrato-ley en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, no puede modificar el contenido del contrato colectivo, pero si le compete su publicación.

Existen algunas diferencias con las reglas que gobiernan al contrato colectivo y el contrato-ley.

1. El contrato colectivo puede otorgarse por tiempo indefinido, para obra determinada o por tiempo fijo, en tanto que el contrato-ley es siempre por tiempo fijo, el contrato-ley no puede existir para obra determinada, ya que su finalidad es regir todos los trabajos que se desarrollen en una determinada rama de la industria.
2. La ejecución de una obra evoca la idea de un solo empresario y es por tanto, contradictoria con la finalidad del contrato-ley.
3. El Presidente de la Republica, en el decreto de obligatoriedad, debe publicar el convenio declarándolo contrato-ley.

El Presidente de la Republica no puede reducir el plazo de duración que fijo al contrato-ley.

### **5.7.-LA PRORROGA DEL CONTRATO-LEY.**

En el articulo 420 de la Ley Federal del Trabajo establece” si ninguna de las partes solicito la revisión o no se ejercito el Derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogara por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración”.

Para que la prorroga del contrato-ley sea factible se exigen dos condiciones:

- 1) Que los trabajadores o patronos que representen la mayoría de dos tercios en la rama industrial y en la región considerada no hayan manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato.
- 2) Que esas mayorías no hayan solicitado la revisión del contrato-ley, pues, si existe la solicitud, debe seguirse el procedimiento de revisión, el cual concluye, o con un nuevo acuerdo o con la terminación del contrato-ley.

La prorroga del contrato-ley es una situación bien pensada, pues si los trabajadores y los patronos no solicitan la revisión o terminación del contrato-ley,

nadie tiene Derecho de turbar sus relaciones; es la prueba de la conformidad con las condiciones de trabajo.

El contrato-ley es obra de los trabajadores y de los patronos y tiene por fin asegurar el equilibrio entre los factores de la producción en una rama de la industria. La ley le dio al capital y trabajo la facultad de solicitar la revisión o terminación del contrato-ley, pero sino existe la solicitud quiere decir que las partes, tácitamente al menos, desean la continuidad de la norma jurídica, en estas condiciones si se otorga al presidente la facultad de prorrogar el contrato-ley.

#### **5.8.-LA REVISION DEL CONTRATO LEY**

*Artículo 419.-* En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

*El Artículo 419 Bis.-* Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

La revisión del contrato-ley puede conducir a dos resultados: un nuevo acuerdo de las mayorías o desaparición de la institución.

Cuando las partes modifican el contenido del contrato-ley, el ejecutivo no podrá negar validez a las reformas o bien, queda obligado el Presidente ordenar la publicación de las nuevas condiciones de trabajo, ya que la ley no otorga la

facultad al presidente la facultad de desconocer el acuerdo obrero-patronal y como su intervención deriva de los textos legales, no puede tener un alcance mayor.

## **5.9.- TERMINACION**

El contrato-ley terminará (art. 421):

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
  
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el Derecho de huelga.







## CONCLUSIONES.-

1. En la Legislación Mexicana la solución que se da es la que el contrato colectivo debe celebrarse por un empresario o patrono o por un sindicato de patronos y un sindicato de obreros debidamente reconocidos jurídicamente.
2. Ahora bien, la teoría del contrato-ley es la misma que la del contrato colectivo, si mas que el contrato-ley puede extenderse a varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.
3. El contrato-ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de estos elevados a una norma obligatoria erga omnes extensiva no solo a las dos terceras partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercer parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo.
4. Lo natural es que el contrato colectivo rija en una región económica determinada y son menores las oportunidades para los contratos nacionales, pero si el contrato colectivo rige a las dos terceras partes de trabajadores y

patronos de la Republica querrá decir que el territorio nacional ha devenido una región.

5. Si durante el procedimiento para declarar obligatorio un contrato colectivo se demuestra que en determinadas partes de la republica no tiene vigencia y que las condiciones, necesidades y problemas de esas regiones son distintas, debe el ejecutivo tomar en cuenta las observaciones para no extender el contrato colectivo a todo el territorio nacional.

6. En sus inicios, el contrato-ley sirvió para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patronos.

7. Los esfuerzos del estado por obtener un entendimiento son mayores y también los interesados, con mayor conciencia del daño que pueden producir en la vida económica nacional.

8. En la actualidad, los patronos no desean celebrar contratos-ley por considerar que establecer la igualdad de condiciones para todas las empresas, perjudica a las más pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

9. En realidad el contrato-ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores pueden decidir, con voto mayoritario que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no pueden soportar.

10. Ante las anteriores conclusiones podemos observar en la vida actual no se ha celebrado ningún otro contrato-ley, aparte de los celebrados en la industria textil y azucarera.

## BIBLIOGRAFIA.

1- BAEZ RAMIREZ ROBERTO. PRINCIPIOS BASICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. 2ª ed. Ed. Pac. México 1994, p.p. 204.

2.- BURGOA ORIHUELA IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 30ª ed. Ed. Esfinge. México 1999. p.p. 812.

3.-CAVAZOS FLORES BALTASAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Ed. Trillas, p.p. 463.

4.- DE BUEN LOZANO NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed.8ª. Ed. Porrúa México 1991, p.p. 643

5.- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. 13ª. Ed. Porrúa, México, 1993, p.p. 750.

6.-EZCURDIA ALBERTO. FILOSOFÍA DE LA CIENCIA, TEXTOS UNIVERSITARIOS, México, 1970, p. 19.

7.- MUÑOZ RAMOS ROBERT. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México 1993. p.p. 501.

8.- SANCHEZ BRINGAS ENRIQUE. DERECHO CONSTITUCIONAL. 4ª ed. Ed. Porrúa . México 1999. p.p. 771.

9.-SÁNCHEZ ALVARADO ALFREDO. INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, volumen I México 1967, p.p. 482

10.- SANTOYO RIVERA JUAN MANUEL. INTRODUCCIÓN AL DERECHO, Ed. ULSAB . México, 2000, p.p.254.

11.- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, ed. 4º, Ed. Porrúa, México 1977, p.p. 687.

#### LEGISLACIÓN.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCIÓN.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### OTRAS FUENTES

DE PINA RAFAEL Y OTRO, DICCIONARIO DE DERECHO, ed. 16ª, Ed. Porrúa. México, 1989, p.p. 509.

CLIMET BELTRAN JUAN. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y JURISPRUDENCIA. ed. 19ª . Ed. Esfinge. México 1999. p.p. 801.