



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**“VIGENCIA DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD
EN MATERIA LABORAL”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
ALEJANDRO BENZ FLORES**

México, D. F.



Agosto 1985

**FACULTAD DE DERECHO
COORDINACION DE EXAMENES
PROFESIONALES**



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

*Dr. Diego de los Angeles
Revisó esta tesis y me permito
anotarla a sus consideraciones.
mi is. Afectuosamente.
29.VII.85*

VIGENCIA DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD
EN MATERIA LABORAL

Qui' Qui'

I N T R O D U C C I O N

- CAPITULO I. Breves antecedentes.
- CAPITULO II. Concepto de la autonomía de la voluntad.
 - 1.- En materia civil.
 - 2.- En materia laboral.
- CAPITULO III. La ley y la autonomía de la voluntad.
 - 1.- Casos en que no opera la autonomía de la voluntad.
 - 2.- Casos en que rige la autonomía de la voluntad.
 - 3.- Suplencia encaminada a la justicia social.
 - a) En el procedimiento laboral.
- CAPITULO IV. Ambito de aplicación de la autonomía de la voluntad.
 - 1.- En los contratos individuales.
 - 2.- En los contratos colectivos.
 - 3.- En el contrato ley.

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

B I B L I O G R A F I A

*Publicado
VIII-6-85*

I N T R O D U C C I O N

El principio de la autonomía de la voluntad desde los romanos con la *pacta sunt servanda* se concebía en el -- campo de la buena fe y equidad de las partes, sin embargo - al pasar de los años las relaciones entre las partes fueron perdiendo tales principios y más aún en las relaciones que se establecieron por la prestación de servicios.

Un claro ejemplo de la ausencia de la equidad en las relaciones laborales lo tenemos en el periodo liberalista, donde se deja al arbitrio de las partes la celebración de convenios para la prestación de servicios, imponiendo su voluntad el más fuerte; representando el principio de la autonomía de la voluntad el medio más adecuado para que el poderoso explotara la fuerza del trabajo de los débiles, con un eminente sentido utilitario, razón por la cual este principio dejó de cumplir con los fines de la equidad con los - que había nacido.

El Estado, presionado por la fuerza de la clase - desposeída, marginada y explotada, tuvo a bien crear las -- normas de trabajo de carácter protector para la clase trabajadora, condicionando de esta manera la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad y tratar de establecer el equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo.

No obstante que en materia laboral las normas de trabajo son las imperantes para la regulación de las relaciones laborales, el principio de la autonomía de la voluntad tiene su aplicación dentro del marco de las normas, esto es y como lo analizamos en el presente trabajo, la autonomía de la voluntad para que cumpla con sus fines de equidad y justicia deberá aplicarse sin contravenir a las normas de trabajo.

En Derecho del Trabajo el principio de la autonomía de la voluntad se ha puesto arduamente a prueba en relación a su aplicación, sin embargo y como lo exponemos en el capítulo respectivo, el mismo tiene una aplicación condicionada por las normas laborales, representando la misma mayores beneficios para los trabajadores.

En este trabajo se analiza la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad como rectora de las relaciones laborales, así como aquellos casos en que la ley complementa la voluntad del trabajador, buscando con esto establecer el equilibrio entre los factores de la producción.

El ámbito de aplicación de la autonomía de la voluntad en Derecho del Trabajo se contempla en la celebra---

ción del contrato individual del trabajo, contrato colectivo y contrato ley, con sus particulares formas, en función al número de sujetos que intervienen en la celebración del contrato respectivo, presentándose ya sea en forma individual o colectiva según sea el caso; teniendo de igual forma aplicación en el procedimiento laboral.

C A P I T U L O I

B R E V E S A N T E C E D E N T E S

El antecedente más remoto del principio de la autonomía de la voluntad lo encontramos en el Derecho Romano, en la formación de los contratos, así lo expresa Ulpiano: *Quid enim tam cognum fidei humana, quam ea, quae inter eos placuerunt servare ?* (¿ Qué cosa tan conforme a la fe humana que - cumplir los hombres lo que entre sí pactaron.?)⁽¹⁾

Para Roma, la autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo es un principio ligado estrechamente al problema de la capacidad jurídica; en este sentido y en términos generales, el capaz, puede disponer del trabajo propio y del de los sujetos a su dominio o patria potestad, sin más - restricciones que el orden público, las buenas costumbres y un cierto número de normas policiales.

En la Edad Antigua existían las figuras del amo y del esclavo, este último también llamado " hombre-cosa ", a quien se le consideraba como un simple objeto y por tal razón el principio de la autonomía de la voluntad no tenía relevancia, en virtud de que la situación de los esclavos era tal que carecían de la más mínima manifestación de los derechos del ser humano, y por lo tanto, incapaces para exteriorizar su voluntad.

(1) Diccionario Jurídico Mexicano. t.I A-B.p.239.

" En los siglos de esclavitud no pudo surgir la -- idea de derecho del trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derechos "(2), así lo expresa el profesor Mario de la Cueva. En este periodo la única voluntad - que se expresaba era la del amo, quien podía disponer de sus esclavos como le diera gusto, ya sea vendiéndolos o incluso hasta matarlos. Por esto decimos que el nacimiento de una relación laboral era imposible que se diera entre el amo y el esclavo, consecuentemente el principio de la autonomía de la voluntad no existía.

En el Sistema Feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el Derecho del Trabajo, pues si bien el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, vivía pegado a la tierra sin poderla abandonar, éstos es, su voluntad no trascendía a la búsqueda de una relación-laboral con las condiciones que le convinieran ya que, si -- trabajaba la tierra no lo hacía en virtud de que hubiese algún contrato, sino porque se veía en la necesidad de traba--jarla para poder subsistir, siendo que en este sistema no -- fue posible que surgiera el Derecho del Trabajo y mucho me--nos aún el principio de la autonomía de la voluntad.

(2) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t.I.p.5.

En este época y dada la situación que se generaba, por el hecho de que el número de esclavos resultaba insuficiente para la producción de satisfactores, de una sociedad que crecía paulatinamente, la clase de personas libres que carecían de tierra, esclavos y cualquier otro bien con el que pudieran satisfacer sus necesidades primarias, se vieron precisados a alquilar su fuerza de trabajo, al respecto Mario de la Cueva nos comenta: "Cuando el aumento de la población provocó una mayor demanda de satisfactores, sin que creciera el número de esclavos para producirlos y se agravó a la vez la condición de los no propietarios, los hombres libres se dieron en arrendamiento a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo."(3)

Esta clase de hombres libres alquilaban su fuerza de trabajo, supuestamente, en un marco de libertad, ya que poseían los derechos inherentes a los ciudadanos, no obstante la realidad era muy diferente, en virtud de que los arrendatarios de servicios recibían proposiciones de varias personas, para el desempeño de algún trabajo o actividad y establecían condiciones de trabajo muy desventajosas para el aspirante, el cual y dado el estado de necesidad en que se encontraba, se veía en la necesidad de aceptar el trabajo; por

(3) De la Cueva Mario. ob.cit.p.5.

que de lo contrario se quedaba sin comer él y su familia, -- mientras que el arrendatario lo único que hacía era dar el - trabajo o utilizar la fuerza de trabajo de quien más necesi- tado se encontrara, ya que éste la alquilaría en condiciones sumamente inhumanas, resultando para el arrendatario un gran beneficio económico.

La célebre figura de la Locatio Conductio de los - jurisconsultos romanos, que servía para el arrendamiento de esclavos y animales fue utilizada en este época como contra- to de arrendamiento de servicios, para facilitar la explota- ción del hombre por el hombre y en manera alguna para procu- rar su beneficio. En este sentido el Dr. Baltazar Cavazos -- nos dice: "La aparición del Derecho del TRabajo tuvo como an- tecedente indiscutible, el abuso del hombre por el hombre, - el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el - desprecio humano del económicamente poderoso sobre el indi- gente. Por ello se ha dicho y a nuestro juicio con toda ra- zón, que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí mis- ma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad."(4)

En la Edad Media los hombres libres no propieta--- rios, se agruparon en razón de la actividad que realizaban,-

(4) Cavazos Flores Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Te- oría y en la Práctica.p.3.

incorporando al mayor número posible de trabajadores de una actividad, dando nacimiento a los Gremios y con ésto, la --- prestación de servicios en régimen de libertad; ya no quedaba a la voluntad de las partes, sino que se sustrajo al poder regulador de los gremios, es decir, la persona que requiriera los servicios de un agremiado, ya no contrataría directamente con éste, sino con los maestros que eran la categoría más alta dentro del gremio y quienes establecían las condiciones bajo las cuales el agremiado prestaría sus servicios, tutelando de esta forma los derechos de los agremiados.

El Derecho Gremial se caracterizó, sobre todo, por fijar las condiciones de trabajo de sus agremiados, en cualquiera de las escalas a que éstos perteneciesen, consiguiendo con ello una clara expresión de autonomía corporativa o de grupo en la fijación de dichas condiciones.

Por lo que toca al principio de la autonomía de la voluntad, en el Derecho Gremial tenemos que en su inicio sí existía la autonomía de la voluntad, ésto es, las condiciones de trabajo se establecían en un ámbito de libertad, sólo que ésta era corporativa o social. Posteriormente la autonomía de la voluntad no tuvo lugar, ya que los maestros tenían el monopolio de la fijación de las condiciones, sin tomar en

cuenta la voluntad del agremiado que prestaba el servicio, - quien por el hecho de ser aprendiz u oficial, carecía de poder para exteriorizar su voluntad, dándose con ésto una clara explotación por parte de los maestros y a su vez una ausencia total de autonomía de voluntad individual. Los maestros se convirtieron de hecho en los intermediarios entre el patrón y agremiados, coartando su libertad de contratación.

Una de las causas por las cuales los gremios tendieron a desaparecer, fue la abdicación progresiva de las reglamentaciones gremiales y la consagración del principio de libertad como postulado esencial de la Nueva Era, de signo individualista, contrario por tanto a toda manifestación corporativa o grupal, convirtiéndose el principio individualista en la negación de todo postulado social.

" Con el triunfo de la Revolución Francesa nació un nuevo sistema político-social --el libre individualista-- cuyo punto de partida se hizo descansar en la proclamación de los derechos del hombre y en la afirmación de la voluntad humana como supremo valor y esfera absoluta de las propias decisiones. "(5)

La voluntad de las partes destaca como norma suprema creadora y ordenadora de actos jurídicos, siendo así que

(5) Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo.p.27.

las voluntades de empresarios y trabajadores fueron las únicas fuerzas tomadas en cuenta para regular las condiciones de la prestación de servicios.

El mismo Estado tuvo que inhibirse de intervenir, ya que debería ser congruente con sus postulados liberalistas, imperantes en ese momento.

" La instauración del principio de libertad contractual y el conjunto imperio del dogma de la autonomía de la voluntad de las partes, crean como es lógico, una inhibición por parte del Estado; que, para actuar en congruencia con sus propios postulados, había de mantenerse alejado de cualquier decisión que supusiera fijación de condiciones de trabajo, abandonando a los interesados esta función en todas sus dimensiones. "(6), así lo expresa Baltazar Cavazos.

En relación a la posición que guardaba el Estado en esta época, Alonso García Manuel nos comenta: "El estado en esta época individualista, guardador del orden público. - Su función es la de garantizar el libre juego de los derechos del individuo, sin intervenir en la vida de éste y adoptando una postura inhibitoria. "(7)

En este sistema liberal, el principio de la autonomía de la voluntad alcanza su máximo campo de acción, su más

(6) Cavazos Flores Baltazar. ob.cit.p.29

(7) Alonso García Manuel. ob.cit.p.104.

amplia aplicación en virtud de que el trabajador se encuentra teóricamente en un plano de igualdad frente al patrón, - en el sentido de considerar que las partes son iguales; en consecuencia el respeto a este postulado exige reconocer a las mismas como fuerza única y determinante el contenido del contrato de trabajo.

La autonomía de la voluntad se manifiesta desde dos planos distintos, el primero de ellos creando la relación, es decir, contratando; el segundo dotando de contenido a esa relación, estableciendo los derechos y obligaciones dimanados del contrato.

Decimos que el trabajador se encuentra en un plano de igualdad, teóricamente, ya que no pueden considerarse --- iguales los que por naturaleza son desiguales, esto es, el patrón o empresario dueño de bienes y poseedor de riquezas y poder no puede considerarse que está en un plano de igualdad frente al trabajador que no posee riquezas ni mucho menos poder, siendo que en estas circunstancias no pudo existir la - igualdad que se pregonaba en este sistema. En cuanto a la libertad de contratación el profesor Mario de la Cueva comenta " La libertad contractual no existió nunca, porque el trabajador apremiado por la miseria tenía que someterse a la vo--

luntad del patrono, quien sí podía esperar a que viniera --- otra persona a solicitar el empleo; y usó el poder de su voluntad con sentido utilitario y con refinada crueldad; se va lió del trabajo de los niños, estableció jornadas de catorce o más horas, fijó como salario la cantidad de dinero estrictamente indispensable para la subsistencia del obrero en una vida más animal que humana; y como si no fuera suficiente, - mantenía al trabajador con la angustia del mañana con la espada del despido. "(8)

En este periodo, en donde la autonomía de la volun tad tenía plena aplicación, para los trabajadores resultó -- contraproducente, en base a que dicho principio beneficiaba al patrón, toda vez que las únicas obligaciones que le recaí an se generaban del contrato de trabajo celebrado con el tra bajador, en forma por demás desventajosa para este último, - aunado al hecho de que el Estado no podía intervenir, dejan do la suerte de los trabajadores en las manos de la voluntad autónoma manifestada por los patronos. " La autonomía de la voluntad era exclusivamente voluntad del empresario, dictado de condiciones por éste, sin que al trabajador le quedase la posibilidad de establecer los pactos, cláusulas y condicio-- nes que tuviera por convenientes; antes bien había de acep--

(8) De la Cueva Mario. ob.cit.p.10.

tar las que tuviese por conveniente el empresario. "(9)

De lo anterior concluimos que el sistema liberal y sus principios de igualdad, libertad y el mismo principio de la autonomía de la voluntad, crearon de hecho una desigualdad real frente a una ficticia y pretendida igualdad entre los patronos o empresarios y los trabajadores u obreros.

En base a los abusos cometidos en el sistema liberal por la clase que poseía riquezas y poder, ésto es, los patronos y empresarios sobre la clase desposeída y marginada, los trabajadores, se empezó a gestar un movimiento que llevaba aparejada la crisis del sistema liberal y la afirmación de nuevos postulados de carácter social, siendo este movimiento el llamado "intervencionismo".

" Las dos Guerras Mundiales marcan los momentos -- cumbres de la crisis liberal y determinan en el campo de la economía, la consagración del Estado, como rector de la vida económica nacional y en el derecho, una reaparición del heteronomismo, que va mermando paulativamente el terreno en su día abandonado a la autonomía de la voluntad. "(10)

Alonso García Manuel al respecto nos dice: " La crisis de los principios jurídicos liberales conduce, como es natural, a la afirmación de otros postulados profunden-

(9) Alonso García Manuel. ob.cit.p.128.

(10) Bayón Chacón Gaspar. La Autonomía de la Voluntad en Materia Laboral.p.18.

te ligados, en su conexión y en su sentido al fenómeno intervencionista, cuales son los de la superación del dogma de la autonomía de la voluntad, y la estimación de que el principio de la igualdad de las partes ante el contrato no existe, por lo cual se hace necesario suplir las condiciones de inferioridad en que se halla la parte más débil. "(11)

Así tenemos que el Estado, lejos de seguir al margen de las relaciones laborales como simple policía, éste es, guardador del orden público, adquiere una nueva imagen congruente con los nuevos postulados; en este sentido Armando - Porras infiere: " Ante la ola de movimientos rebeldes y de conflictos obreropatronales, el estado dejó de ser liberal y se transformó en intervencionista. "(12), y así, al intervenir en las relaciones laborales, lo hace buscando un equilibrio entre las partes mediante la creación de normas coactivas tendientes a proteger al más débil de dicha relación, -- siendo éste el trabajador.

El objeto del intervencionismo del Estado, mediante la emisión de normas coactivas, consiste en establecer y mantener el equilibrio tanto jurídico como económico entre las partes de la relación laboral.

" De esta manera, junto con la eliminación de la -

(11) Alonso García Manuel. ob.cit.p.127.

(12) Porras López Armando. Derecho Procesal del Trabajo.p.17.

injusticia social, se aspira a conseguir un equilibrio entre las partes, dotando de protección a la más débil en el contrato de trabajo -al trabajador-; y compensando así las diferencias existentes entre aquellas porque la igualdad de los sujetos ante el contrato sea una realidad, y la autonomía de la voluntad -debidamente limitada- sirva a los fines de la equidad y del Derecho. "(13)

Hoy día, en el campo del derecho contractual del trabajo, la libertad individual se manifiesta, en que las partes son libres de celebrar o no el contrato de trabajo, y en caso de decidirse afirmativamente su libertad contractual se restringe, por regla general, de modo considerable, porque encuentran ante sí una cantidad de normas imperativas, que gobiernan la relación laboral.

"El nuevo contrato de trabajo, construido todavía con arreglo a modalidades liberales, y con un margen muy amplio de autonomía de la voluntad, configura su sentido y recorta sus condiciones, para hacerlas objeto de consideración peculiar por las nuevas nuevas normas, que, con un sentido intervencionalista, impiden o tratan de impedir los excesos de una lex contractu convertida, en el orden individualista, en norma única de reglamentación. "(14)

(13) Alonso García Manuel. ob.cit.p.33.

(14) Ibidem.p.80.

Las restricciones impuestas a la autonomía de la voluntad no pueden ser entonces un fin en sí, sino sólo el medio más adecuado para proteger al individuo que trabaja, en el sentido de afirmar el concepto de persona humana como concepto de igualdad.

Así el Derecho del Trabajo, surgió como un derecho protector de clase trabajadora, como un derecho de clase, cuyo propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a su persona.

En nuestra legislación laboral vigente, tenemos una clara muestra de dicha protección, consistente en el establecimiento de normas jurídicas tendientes a buscar el equilibrio entre las partes de la relación laboral, así el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, textualmente dice: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos.", luego entonces, el establecimiento de las restricciones a la voluntad del trabajador, representa una serie de beneficios para éste, en todos los niveles ya sea económico, cultural y de seguridad social.

C A P I T U L O I I

C O N C E P T O

Para dar algunas acepciones del principio de la autonomía de la voluntad, habremos de analizar los dos elementos de que se compone dicho principio; siendo éstos: la autonomía, que deriva de las voces griegas, autos-por sí mismo, -y nomos-ley, que aplicados al principio que nos ocupa, consideramos que la utonomía es la condición de la persona que no depende de otra; por lo que respecta al segundo elemento, la voluntad, ésta viene del latín voluntas, ésto es, potencia -del alma que mueve a hacer o no alguna cosa; en relación a -este elemento Gonzalo Fernández de León nos manifiesta: " Es la intención o deseo consiente de realizar un determinada negocio jurídico y lograr sus efectos creadores, modificadores o extintivos de las relaciones jurídicas."(1)

Otra acepción es la que nos da Rafael de Pina, al decir que la voluntad es "la expresión del querer de un sujeto o de varios, dirigido a la realización de un determinado-acto jurídico."(2)

Una vez expuestas las acepciones de los elementos-que forman el principio de la autonomía de la voluntad, en -forma personal la considero como la condición de la persona-que no depende de otra para hacer o no un determinado acto o

(1) Fernández de León Gonzalo. Diccionario Jurídico. t.0-V. p.686.

(2) De Pina Rafael. Diccionario de Derecho.p.473.

negocio jurídico, sin precepto o impulso que a ello obligue.

Rafael de Pina define a la autonomía de la voluntad como "El principio jurídico de acuerdo al cual se tiene la facultad de realizar o no determinados actos jurídicos y de realizarlos en su caso, con la forma y en la extensión -- que las partes concideren convenientes." (3)

Para Juan Palomar es: "Potestad de las personas -- para regular sus derechos y obligaciones por el ejercicio de un libre albedrío, representada en los contratos o convenciones que los obligue como la ley misma, con la condición de -- que lo que pactan no sea contrario a la ley, a la moral, al orden público o a las buenas costumbres." (4)

En el Diccionario Jurídico Mexicano, se establece que la autonomía de la voluntad es "Un principio jurídico filosófico que les atribuye a los individuos un ámbito de libertad, dentro de cual pueden regular sus propios intereses; permitiéndoles crear relaciones obligatorias entre ellos que deberán ser reconocidas y sancionadas en las normas de derecho." (5)

(3) De Pina Rafael. ob. cit. p. 98.

(4) Palomar de Miguel Juan. Diccionario para Juristas. p.148

(5) Diccionario Jurídico Mexicano. t. I A-B. p. 239.

1.- CONCEPTO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN MATERIA CIVIL

Rojina Villegas define a la autonomía de la voluntad diciendo que es: "La facultad humana que permite al individuo trazarse una norma a la que sujeta su independiente actividad."(6)

Beudant afirma: "El derecho es la autonomía del ser humano. La facultad inherente a su naturaleza de no depender sino de sí mismo en la dirección de su pensamiento y de sus actos."(7), el civilista francés Marty, considera: -- "...salvo rarísimas ocasiones, no hay obligación sin voluntad, y toda obligación nacida de la voluntad, es por esto -- mismo justa."(8)

Así pues tenemos que en materia civil, cualquier persona, con capacidad legal, puede exteriorizar su voluntad creando un derecho o generando una obligación, esto, siempre y cuando no rebase la esfera privativa del derecho civil en que reyna la voluntad de las partes.

La autonomía de la voluntad, a pesar de que en materia civil tiene amplia aplicación, no es ilimitada, sino que se encuentra sometida a exigencias del orden público, observando que el elemento autonomía sufre restricciones en -- cuanto a que la voluntad de las partes sobrepasa la esfera de legalidad.

(6) Rojina Villegas Rafael. Tratado de las Obligaciones.p. - 202.

(7) Rojina Villegas Rafael. Compendio de Derecho Civil.t.III Teoría General de las Obligaciones.p.202.

(8) Diccionario Jurídico Mexicano.t.I.A-B.p.240.

Al respecto Rojina Villegas nos comenta: "En el -- campo del derecho privado todo individuo tiene la posibili-- dad de crear cualquier clase de relaciones jurídicas, con -- tal que éstas no se hallen prohibidas por la ley, y estable-- cer los límites, forma, naturaleza y contenido de las mismas, siendo la voluntad humana la suprema ley que rijá dichas re-- laciones." (9)

El maestro Borja Soriano nos manifiesta que "...de acuerdo a Planiol, Ripert el Esmein; la noción de libertad - individual se expresa habitualmente diciendo que todo lo que no está prohibido, esta permitido. Esto es lo que en el domi-- nio del derecho se llama Autonomía de la Voluntad." (10)

El Código Civil, en su artículo 6º acepta a la au-- tonomía de la voluntad, marcándole sus límites para que ten-- ga plena aplicación, prescribiendo textualmente el menciona-- do artículo: "La voluntad de los particulares no puede exi-- mir de la observancia de la ley, ni alterarla, ni modificar-- la. Lólo pueden renunciarse los derechos privados que no a-- fecten directamente al interés público, cuando la renuncia -- no perjudique derechos de terceros". De lo anterior lelegi-- mos que la autonomía de la voluntad en Derecho Civil tiene - amplio margen de aplicación entre las partes, si sus relaciou

(9) Rojina Villegas Rafael. ob. p. 202.

(10) Borja Soriano Manuel. Teoría General de las Obligacio-- nes. p. 246.

nes no rebasan la esfera de los intereses privados, y a su vez si no invaden los derechos privados de un tercero.

Consciente de las limitaciones a la autonomía de la voluntad, encontramos que en la esfera del Derecho Privado, incluso se le ha reglamentado ya que la manifestación de la misma tiene capital importancia en la creación de cualquier acto o negocio jurídico, en este sentido Borja Soriano sostiene: "... el elemento esencial de todo acto jurídico es la voluntad de su autor, de ella derivan directamente los efectos jurídicos. En el contrato la voluntad de las partes forma la obligación, es la fuerza creadora de ella y quien determina a la vez su objeto y su extensión." (11)

En el Diccionario Jurídico Mexicano, encontramos a la voluntad creando el acto jurídico, cuyo concepto es: "la manifestación de la voluntad de una o más personas, encaminada a producir consecuencias de derecho (que pueden consistir en la creación, modificación, transmisión o extinción de derechos subjetivos y obligaciones), y que se apoya para conseguir esa finalidad en la autorización que en tal sentido concede el ordenamiento jurídico." (12)

Asimismo, se encuentra a la voluntad de las partes creando la figura jurídica llamada consentimiento, la que el

(11) Borja Soriano Manuel. ob. cit. p. 246.

(12) Diccionario Jurídico Mexicano. t. I A-B. p. 239.

profesor Borja Soriano define como: "El acuerdo de voluntades de las partes respecto de un mismo objeto jurídico. Este acuerdo implica dos manifestaciones de voluntad concordantes"

(13) Otra acepción es la que expresa que el consentimiento es: "...el acuerdo o concurso de voluntades que tienen por objeto la creación o transmisión de derechos y obligaciones." (14)

El consentimiento de las partes o acuerdo de voluntades, en nuestra legislación civil aparece como elemento de existencia de los actos jurídicos, especialmente del contrato, siendo que el artículo 1794 del Código Civil vigente establece: "Para la existencia del contrato se requiere:

I.- Consentimiento.

II.- Objeto que pueda ser materia del contrato.

La **falta** del consentimiento en la celebración de un contrato trae como consecuencia mediata la inexistencia, o sea, la nada jurídica. "Cuando el consentimiento no existe, falta al contrato un elemento esencial y, por tanto, es inexistente." (15)

El Código Civil, asimismo, establece que una vez nacido el contrato, debe llenar ciertos requisitos para que tenga validez; en lo que se refiere al consentimiento o a---

(13) Borja Soriano Manuel. ob. cit. p. 246.

(14) Rojina Villegas Rafael. ob. cit. p. 54.

(15) Idem.

cuerto de voluntades, deben estar manifestados o exteriorizados libremente, sin impulso o precepto que las obligue, éstos, debe de carecer de cualquiera de los vicios a que se refiere el mencionado Código en sus artículos del 1812 al 1823 y el 17, siendo estos vicios que afectan a la voluntad de las partes: a) Error, B) Dolo, c) Violencia, d) Mala fe y e) Lesión.

Por lo anterior consideramos que la voluntad en esta materia, tiene una importancia tal que sin ella no nacería a la vida jurídica el acto jurídico. Para que se manifeste plenamente el principio de la autonomía de la voluntad, se requiere que la voluntad de las partes no infrinja, altere o modifique la ley, ni afecte el orden público, ni los derechos de terceros, de acuerdo a lo que establece el artículo 6° del Código Civil vigente .

Resumiendo, tenemos que el principio de la autonomía de la voluntad, en materia civil, tiene su máximo ámbito de aplicación, toda vez que cualquier manifestación de la voluntad de una o más personas produce ciertas situaciones, que si están dentro del marco legal a que hace referencia el artículo señalado, la ley las sancionará atribuyéndoles los efectos jurídicos que las personas, al manifestar su voluntad, tenían como fin mediato. De este modo la voluntad de las partes tendría una aplicación en la extensión de la palabra autonomía.

2.- CONCEPTO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN MATERIA LABORAL

En Derecho Laboral el principio de autonomía de la voluntad no tiene los alcances que en el Derecho Civil, ya que las normas de trabajo tienden a proteger al trabajador, fijando los mínimos a los cuales se puede someter éste, restringiendo de manera considerable el principio de la autonomía de la voluntad, consintiendo que opere, sólo en cuanto favorezca a los intereses del trabajador. Esto es, el trabajador puede celebrar un contrato de trabajo y convenir en cuanto al contenido del mismo, siempre y cuando lo estipulado en dicho contrato sea superior a los mínimos derechos contenidos en la ley de la materia.

No por lo anterior vamos a pensar que la voluntad del trabajador carece de importancia en esta materia, o que se encuentra totalmente sometida a la ley, ni tampoco que el principio de autonomía de la voluntad, en base a la nueva corriente de carácter social, está por desaparecer.

Daremos algunas acepciones del principio de la autonomía de la voluntad en materia laboral:

"La autonomía de la voluntad es propia de la mentalidad del contrato social del liberalismo que llevó a un exagerado individualismo y a una elevación de los intereses privados por encima de los superiores de la sociedad." (16), tal es el parecer de León Duguit.

(16) Enciclopedia Jurídica Omeba. t. 1-A. p. 968.

El Dr. Hugo Charny estima que: "La autonomía de la voluntad sostiene esencialmente la soberanía de los individuos para reglar sus derechos mediante un acuerdo de voluntades (convención o contrato); acuerdo éste que tiene fuerza -- de ley entre las partes." (17)

Otra acepción es la que nos da el profesor Alonso-García Manuel, al decir que: "La voluntad individual es fuente de regulación del contrato de trabajo, no del Derecho del Trabajo y el contrato a su vez, es fuente de obligaciones, y como tal tiene fuerza de ley entre las partes contratantes, -- debiendo cumplirse al tenor del mismo." (18)

Para Camacho Enríquez, la voluntad tiene capital - importancia, y al respecto nos dice: "Sin consentimiento no hay contrato, ya que éste se concibe ante todo como un cambio de voluntades, un acuerdo de consentimientos." (20)

Duguit en relación con la voluntad enuncia cuatro reglas:

"1.- Todo sujeto de derecho debe ser un sujeto de-

(17) Enciclopedia Jurídica Omeba. t. I-A. p. 968.

(18) Alonso García Manuel. ob cit. p. 514.

(19) Enciclopedia Jurídica Omeba. t. I-A. p. 970.

(20) Camacho Enríquez Guillermo. Derecho del Trabajo t. I. - p. 264.

voluntad.

2.- Todo acto de voluntad de un sujeto de derecho, está socialmente protegido como tal.

3.- Está protegido a condición de que tenga un objeto lícito.

4.- Toda situación jurídica es una relación entre dos sujetos de derecho, de los cuales uno es sujeto activo y el otro pasivo." (21)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reconoce el principio de la autonomía de la voluntad al establecer en su artículo 31 que: "Los contratos y relaciones de trabajo, obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad."

De lo anterior se desprende que la voluntad del -- trabajador, lejos de desaparecer, se encuentra contemplada -- por la ley, manteniéndose ésta al margen de la voluntad del -- trabajador, sólo cuando se manifiesta, creando una relación -- laboral, con un contenido de derechos y beneficios para el -- trabajador superiores a los mínimos establecidos por la ley -- de la materia, otorgándole las consecuencias jurídicas co--- rrespondientes.

(21) Enciclopedia Jurídica OMEBA. t.I-A.p.970.

"Las partes individuales pueden cambiar también, -- según un principio universalmente reconocido del Derecho del Trabajo, la regulación imperativa por cláusulas más favorables al trabajador." (22)

En cuanto a la creación de la relación laboral, -- hay autores que le dan capital importancia a la voluntad, como creadora de dicha relación, y otros que consideran, sin -- negar la participación de la voluntad, que la prestación del servicio es lo que crea la relación de trabajo, ésto es, le dan importancia mayor a la prestación de servicios como fuente principal creadora de las consecuencias que genera la relación laboral.

Euquerio Guerrero, en relación a la corriente que considera al acuerdo de voluntades como fuente principal de derechos y obligaciones de la relación laboral, los contractualistas, comenta: "sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato.

Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el a-- acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos su

jetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato." (23)

En el mismo sentido Guillermo Cabanellas nos manifiesta: "Si se pretende que puede darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo creer que del vacío pueda extraerse la materia." (24)

Walter Kaskel, de acuerdo a su posición aclara: -- "Sostuve en la 4a. edición de este libro, que por lo general el Derecho del Trabajo puede contentarse con la relación de trabajo sin contrato, sobre todo en cuanto a la protección del trabajador y la organización social de la empresa, pero el contrato de trabajo constituye la base necesaria para todos los derechos y deberes que sólo deriven de él." (25)

Con sentido eminentemente contractualista, el Dr. Krotoschin sostiene: "El contrato, esto es, el consentimiento de las voluntades individuales, es todavía el medio por excelencia y el presupuesto más frecuente por el cual llegan a aplicarse aquellas normas." (26)

"Si el consentimiento de las partes le da vida en un principio el trabajador busca colocación o acude a la ofrecida, y el empresario lo acepta tras trámites más o menos

(23) Guerrero Euquerio. Manual de derecho del trabajo. P. 31.

(24) Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. p.31.

(25) Kaskel Walter. Derecho del Trabajo. p. 189.

(26) Enciclopedia Jurídica Omeba. t. I-A. p. 975.

someros, de haber conveniencia recíproca en los puntos básicos de la remuneración para el subordinado y el de la aptitud para la tarea, la voluntad de los contratantes se ve limitada por la actitud intervencionista de los órganos estatales y a causa de otras convenciones, de amplitud y mayor y de eficacia inderogable, que conciertan las representaciones colectivas de trabajadores y empresarios. Así la autonomía de las partes, de las asociaciones profesionales y las del legislador se coordinan y complementan para darle cuerpo y alma al contrato de trabajo." (27)

Gaspar Bayón Chacón, contempla a la creación de la relación laboral de la siguiente forma: "Sólo con libre voluntad de trabajo y libre elección del mismo nace hoy una relación laboral." (28). Walter Kaskel, expone la importancia de los efectos derivados del contrato de trabajo, en relación a la prestación efectiva del trabajo: "La incorporación a la empresa no es necesaria para que la relación de trabajo nazca, sino que el contrato de trabajo en sí es ya una base suficiente y, por otro lado necesaria para todos los casos - en que la ley evidentemente no se contenta con la relación efectiva."(29)

"El trabajo que interesa a nuestra disciplina en -

(27) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 342.

(28) Bayón Chacón. Manual de Derecho del Trabajo. p. 15.

(29) Kaskel Walter, ob. cit. p. 190

la actualidad es el trabajo -libre y voluntario-, aquel que constituye un medio de ganarse la vida, una profesión, y no un status; es el resultado de un vínculo de obligación voluntariamente contraído." (30)

Las expresiones descritas con antelación, que consideran a la voluntad como la principal fuente creadora de la relación laboral, pertenecen a la corriente de los contractualistas; ahora bien, corresponde dar algunas opiniones de aquellos que le dan mayor importancia a la prestación de servicios como fuente principal y creadora de la relación la boral, sin negar la existencia del acuerdo de voluntades.

Propio de esta corriente, Mario de la Cueva nos ex pone: "Si consideramos ahora esta condición nueva de la rela ción de trabajo, encontraremos que su sentido ha dejado de tener una fuente subjetiva, como es el acuerdo de voluntades de un trabajador y un patrono, y que ha quedado sustituida por un estatuto objetivo, lo que a su vez confirma el paso del subjetivismo contractualista del derecho civil a una situación objetiva, misma que constituye la esencia de la rela ción de trabajo." (31).

Al respecto Euquerio guerrero comenta: "Esta co rriente pretende que en el momento en que el obrero comienza

(30) Bayón Chacón y Pérez Botija. ob. cit. p. 15.

(31) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 193.

a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patron y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no." (32)

La esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra parte, y esta es la cuestión fundamental, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación."(33)

Guillermo Cabanellas, en relación a esta corriente a la que llama anticontractualista nos dice: "Con estricta objetividad, se sostiene que la relación de contrato se determina por una situación de hecho y dura mientras subsista la misma." (34)

"El derecho del Trabajo no protege a los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre." (35)

De lo expuesto por las dos corrientes anteriores, estimamos que el principio de la autonomía de la voluntad, no tiende a desaparecer por la nueva corriente de carácter social, ni tampoco consideramos que el mismo excluye a la tesis relacionista de la prestación de servicios, es decir, al hecho como creador de la relación laboral, sino que uno y o-

(32) Guerrero Euquerio. ob. cit. p. 30.

(33) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 189.

(34) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 337.

(35) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 195.

tro se complementan en beneficio del trabajador, por lo que, tanto los contractualistas como los relacionistas, persiguen un fin común, siendo éste que el trabajador en una relación-laboral, cualquiera que sea su origen será el titular de --- los derechos que dimanen de las normas laborales de la Ley - Federal del Trabajo; el artículo 20 del ordenamiento legal - mencionado, establece textualmente: "Se entiende por rela---- ción 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."

El principio de la autonomía de la voluntad, en el Derecho del Trabajo, se encuentra contemplado en la creación de la relación laboral, formando el contrato de trabajo, que como se puede observar de la transcripción del artículo 20,- produce los mismos efectos que la prestación de servicios; - ..

por lo anterior consideramos que la voluntad de las partes - aún tiene importancia en la producción de derechos y obligaciones en el Derecho del Trabajo.

C A P I T U L O I I I

LA LEY Y LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD

La autonomía de la voluntad, o sea, la libertad jurídica para celebrar o no un contrato de trabajo, y establecer el contenido del mismo, muchas veces se ve restringida - en forma considerable por las disposiciones contenidas en -- las normas del trabajo, cuyo fin mediato es establecer un -- equilibrio entre las partes contratantes, dotando de protección a la más débil, al trabajador.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, tutelando los intereses del trabajador, prescribe una serie de beneficios, llamados mínimos derechos de los trabajadores, los cuales por ser de interés público tienen el carácter de irrenunciables, resultando que la voluntad del trabajador muchas veces se ve sustituida o coplementada por dichas disposicio---nes.

La ley y la autonomía de la voluntad, guardan una relación en forma tal que el trabajador almani-festar su voluntad, en la celebración de un contrato de trabajo en condiciones inferiores a los señalados por la ley, o simplemente presta sus servicios en los términos señalados, creando la - relación laboral, la ley le da a esta relación las consecuencias mínimas establecidas por ella misma, ésto es, una vez - nacida la realción laboral, la ley dota al contenido de la -

misma, de los mínimos derechos de los trabajadores, en cuanto favorezca a los intereses de éstos, respetando la voluntad de las partes, en aquellos casos en que se establezcan condiciones de trabajo superiores a los mínimos establecidos por la ley.

En seguida analizaremos los casos en que la autonomía de la voluntad no opera, asimismo aquellos casos en que la misma tiene plena aplicación, y posteriormente las situaciones en que opera la suplenencia de la ley, dirigida hacia la justicia social.

1.- CASOS EN QUE NO OPERA LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD

El Derecho del Trabajo surge como un derecho de -- clase, la trabajadora, y la Ley Federal del Trabajo, es el -- resultado de su esfuerzo, en la búsqueda de mayores benefi-- cios y protección para la persona que trabaja, a fin de que pueda desarrollar sus lab ores con dignidad, dentro de un am-- biente verdaderamente humano; así también lo considera el -- profesor Alberto Trueba Urbina, al decir que: "En general to-- das las disposiciones sociales del artículo 123 son protec-- cionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La apli-- cación de las mismas tiene por objeto alcanzaar el mejoramien-- to de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora." (1)

Una de las principales características de la Ley - Federal del Trabajo, es su espíritu proteccionista hacia la-- parte más débil de la relación laboral, al trabajador, bus-- cando con esto, el equilibrio entre las partes y evitar que-- los trabajadores vuelvan a ser explotados, tal y vomo suce-- dió en el sistema liberal en donde la voluntad de las partes regulaba la relación laboral, siendo la del patrono la deter-- minante de cichas relaciones.

Con el establecimeinto de las normas laborales el-- trabajador ya no se vera orillado por su permanente estado--

(1) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 118.

de necesidad, de vender su fuerza de trabajo en condiciones inhumanas, en base a que en todo momento, de la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo estará tutelando los derechos de éste.

El carácter proteccionista de la ley, lo tenemos - plasmado en todas las disposiciones que la forman, en las - cuales se establece de manera imperativa, las condiciones mí - nimas a las cuales un trabajador podrá someterse; estas nor- mas son lo que la nueva corriente de tipo social ha denomina- do como derechos mínimos o fundamentales de los trabajadores.

"Si las leyes no contuvieran esas normas protecto- ras, los trabajadores trabajarían más allá del límite de su- capacidad física, con salarios aún más bajos que los sala- - rios mínimos, sin descansos semanales, vacaciones, ni aten- - ción médica, ni nada." (2)

El artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo otorga- a las normas laborales el carácter de reglas de orden públi- co, por lo que, tanto los gobernados como los gobernantes de- ben respetarlas y cumplir con ellas; en caso de que se cele- bren convenios o contratos que las violen, no producirán e- - fecto legal y la voluntad de las partes no tendrá los alcan- ces pretendidos, siendo aplicables, en su caso, como lo orde

(2) De Buen Lozan Néstor. Derecho del Trabajo. p. 60.

na el mismo artículo, las disposiciones que la ley señala como derechos fundamentales.

El mencionado artículo, prescribe en sus doce fracciones los casos de violaciones graves a las normas laborales, por lo que el principio de la autonomía de la voluntad no operará en aquellos casos, y así lo establecen las normas laborales.

En este sentido, De Buen Lozano nos comenta: "En estas condiciones es evidente que las normas de trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes, crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre en favor de los trabajadores llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de plenos derechos las renunciaciones que éste haga valer. "(3). El principio de la autonomía de la voluntad se ve restringido, sujetándose a exigencias de orden público, esto es, a las normas laborales.

Serán nulas y en tal caso no operará el principio de la autonomía de la voluntad, en aquellos casos en que se estipule alguna cláusula que implique, para el trabajador, renuncia al goce y ejercicio de los derechos fundamentales consignados en la Ley Federal del Trabajo.

(3) De buen Lozan Néstor. ob. cit. p. 60.

A propósito de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, Néstor De Buen Lozano la considera como: "el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo."

(4) Al celebrarse un contrato de trabajo, y establecer las condiciones a las cuales se sujetarán las partes, se deben tomar en cuenta los principios que regulan estas condiciones, encontrando entre éstos, los siguientes:

"PRIMERO; la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.

SEGUNDO; la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.

TERCERO; que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distinciones por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley." (5)

"Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y ---

(4) De Buen Lozano Néstor, ob. cit. p 64.

(5) Diccionario Jurídico Mexicano. T. II C-CH. p. 200.

tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza." (6)

En cuanto a la determinación y fijación de las condiciones de trabajo, se siguen, entre otras, las siguientes formas:

- "1.- A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, Vrg. el servicio doméstico o el trabajo de confianza.
- 2.- Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa.
- 3.- Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores." (7)

La autonomía de la voluntad no opera, en caso de que las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato, sean inferiores a las que señala la ley, en virtud de que las normas que la forman, tienden a la protección física y mental del individuo, a fin de que pueda desempeñar su trabajo

(6) Diccionario Jurídico Mexicano. t. II C-CH. p. 201.

(7) Idem.

jo en condiciones verdaderamente humanas; claro ejemplo es el establecimiento de límites a la jornada de trabajo, asimismo, estas normas son una respuesta y una prevención a lo sucedido en otras épocas, en las cuales se obligaba a trabajar a los obreros en jornadas como las llamadas de sol a sol, las cuales agotaban totalmente al trabajador sin posibilidad de recuperación, no solo es un hecho irreparable en perjuicio del trabajador y su familia, sino también se traduce en un descenso de la productividad de la empresa y en última instancia de la producción global de la Nación. De esta manera se prevé una relación armónica entre el individuo y su condición física y mental.

Son muchos y muy diversos los casos en que el principio de la autonomía de la voluntad no opera, siendo los que revelan mayor importancia, los que se refieren a una jornada mayor a la permitida por la ley, un salario inferior al mínimo, un plazo mayor de una semana para el pago del salario, la obligación de obtener artículos de consumo en tiendas o locales determinados, el trabajo nocturno industrial o después de las diez de la noche para menores de dieciseis años, así como cualquier renuncia, por parte del trabajador; a los derechos o prerrogativas que le conceden las leyes del

trabajo; el pago de los salarios en locales de recreo, fon--
das, cantinas, cafés, tabernas o tiendas, siempre que no se-
trate de trabajadores de esos establecimientos.

2.- CASOS EN QUE SI OPERA LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD

En el inciso anterior analizamos los casos en que el principio de la autonomía de la voluntad no operaba, ahora bien, si aplicamos a contrario sensu los razonamientos -- asentados anteriormente, tendremos que dicho principio se -- aplicaría plenamente.

La Ley Federal del Trabajo, contiene en sus normas los derechos mínimos fundamentales, a los cuales se debe someter un trabajador en la prestación de sus servicios; en caso de que el trabajador y el patrón convengan en cuanto al contenido de las condiciones de trabajo, y éstas fueren superiores a las condiciones establecidas por la ley, estaría--mos en presencia del principio de la autonomía de la volun--tad en plena aplicación, y máxime que la ley protege a los -trabajadores y si las condiciones son favorables para éstos, la ley lo único que hace es darle los efectos jurídicos co--rrespondientes a la relación laboral, respetando el acuerdo -de voluntades, resultando de esta forma la aplicación del -- principio de la autonomía de la voluntad en Derecho del Tra--jo.

En la situación de que no exista convenio ni con--trato escrito, empero la prestación del servicio se dé en -- condiciones superiores a las establecidas por la ley, se en-

tiende que la autonomía de la voluntad regirá dichas relaciones.

En el sistema liberal, el principio de la autonomía de la voluntad, tenía su máxima aplicación -en perjuicio del trabajador-, ya que las relaciones laborales se regulaban por la voluntad de las partes, siendo la del patrón la predominante; el Estado se encontraba al margen de dichas relaciones. Actualmente, el principio de la autonomía de la voluntad, si bien es cierto que no es predominante, si tiene aplicación, sólo que el Estado se convirtió en intervencionista y protector de la clase trabajadora, dictando una serie de normas a las cuales se deben sujetar las partes en la celebración de un contrato de trabajo.

En Derecho del Trabajo, el principio de la autonomía de la voluntad se encuentra sujeto a reglas de orden público, como en Derecho Civil, sólo que en materia laboral, las normas tienen el carácter de reglas de orden público, --por lo tanto para que se aplique, es indispensable que no se atente contra ellas, en virtud de ser los mínimos derechos de los trabajadores que la ley otorga, mientras que en Derecho Civil, cualquiera de las partes puede sufrir un menoscabo en su patrimonio, claro, sin ser muy grave, operando de -

tal manera dicho principio.

En este momento, en la celebración de un contrato o en la prestación de un servicio subordinado, el trabajador se presenta con los derechos fundamentales que la ley le otorga, y el patrón con conocimiento de estas circunstancias, puede celebrarlo, ya sea estipulando mejores condiciones o en su defecto, sujetándose a lo establecido por la ley. De lo que se desprende, que el Estado al dotar de protección al trabajador mediante los derechos mínimos o fundamentales detallados en las normas laborales, pretende establecer un equilibrio entre las partes de la relación laboral.

En tal virtud, tenemos que, a pesar de que el Estado interviene en las relaciones laborales, el principio de la autonomía de la voluntad, aún tiene aplicación como generadora y reguladora de dichas relaciones; ésto, siempre y cuando las mismas se desenvuelvan dentro de un marco de legalidad, en el cual los mínimos legales sean superados por las condiciones que resulten del acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón.

La aplicación del principio de la autonomía de la voluntad, hoy día, va siempre aparejado de un principio benéfico para el trabajador ya que, como lo asentamos, dicha ---

aplicación implica el otorgamiento de condiciones de trabajo por encima de los mínimos contemplados por la ley, con lo -- que resulta de la aplicación de dicho principio, la prestación de un servicio en un ambiente digno y verdaderamente humano, respaldado en todo momento por las normas laborales.

En este sentido podemos observar como el principio de la autonomía de la voluntad opera, no obstante que en esta época impera la ley como reguladora de las relaciones laborales.

3.- SUPLENCIA DE LA LEY ENCAMINADA HACIA LA JUSTICIA SOCIAL

La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo, muchas veces se ve restringida por las normas laborales, ya que el acuerdo de voluntades, entre el trabajador y el patrón, al exteriorizarse, si va en contra de los preceptos establecidos en la ley, resulta nulo y en consecuencia se aplica la ley en forma supletoria.

La suplenencia de la ley, como lo observamos, no trata de extinguir el principio de la autonomía de la voluntad, sino de complementarla aplicándose en aquellos casos en que, por virtud del acuerdo de voluntades, se estipulen cláusulas desfavorables para el trabajador, las cuales resultan nulas, aplicándose en su lugar lo ordenado por la ley.

Esta aplicación de la ley en forma supletoria, busca establecer el equilibrio entre las partes y la justicia social, tal y como lo prescribe el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos."

De lo anterior colegimos que la ley no atenta contra la autonomía de la voluntad y menos cuando se aplica en favor del trabajador, sino que la restringe, sólo, cuando la misma va en contra de los derechos de éste, a mayor abunda--

miento tenemos que la ley prescribe en el artículo 31: "los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad", ésto es, la ley permite la aplicación de la autonomía de la voluntad, sólo que la misma, como lo prescribe el artículo descrito, deberá apegarse expresamente conforme a derecho, consecuentemente, si no se sujeta a las normas laborales, que contienen los mínimos derechos de los trabajadores, carecerá de aplicación, operando la suplencia de la ley, tendiente a establecer el equilibrio entre las partes, dirigiéndose a la justicia social.

La idea de Justicia Social la concibe, Mario de la Cueva como: "una luz que brota especialmente del artículo -- 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa." (8)

Para Alberto Trueba Urbina "La idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendiente a la socia-

(8) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p.135.

lización de los bienes de producción."(9)

Sobre la idea de Justicia Social Néstor de Buen Lozano considera que: "La propia ley determinará, con sus disposiciones cual es la idea de justicia social. Esto es, en el artículo 2, tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se está expresando sólo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema"(10)

"Justicia Social es el contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario".(11)

Como vemos, la suplencia de la ley se dirige hacia la justicia social, es decir, con la aplicación de las normas laborales se busca un beneficio para la clase trabajadora, ya sea reivindicando sus derechos, u otorgando las prestaciones que por derecho lo corresponden a los trabajadores en base a la desigualdad existente, entre los trabajadores y los patronos en la relación laboral.

Ahora bien, decimos que la autonomía de la voluntad y la suplencia de la ley se complementan en beneficio de

(9) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.p.258.

(10) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo.p.76.

(11) De Pina Rafael. Diccionario de Derecho.259.

los trabajadores, ya que si la voluntad de las partes contra
tantes, se exterioriza por debajo de los derechos fundamenta
les de la clase trabajadora, traerá consigo un perjuicio pa
ra ésta, debiéndose aplicar la suplenia de la ley; con lo -
que se dotará al trabajador de los derechos mínimos conteni
dos en la misma, y en caso de que el acuerdo de voluntades -
traiga como consecuencia el establecimiento de condiciones -
de trabajo superiores a las otorgadas por la ley, tendrá ple
na aplicación la autonomía de la voluntad. Como podemos ob--
servar la aplicación de la suplenia de la ley, como la auto
nomía de la voluntad, llevan consigo un beneficio para el --
trabajador, según sea el caso.

a) EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

La Ley Federal del Trabajo, no obstante que contempla normas de eminente protección al trabajador, establecía hasta antes de 1980, un procedimiento laboral de corte aún civilista, en donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje mantenían una postura pasiva, en base a una idea liberalista que consideraba a las partes en igualdad de situaciones, es decir, que sostenía que las partes eran iguales ante la ley, lo que a todas luces resultaba erróneo ya que no podían considerarse iguales a los que por naturaleza son desiguales. Es el caso que para la posibilidad de un asesoramiento jurídico por parte del trabajador, éste resulta mínimo y en ocasiones deficiente, en razón a su precaria situación económica que es la necesaria para poder subsistir; en cambio tenemos que el patrón puede ocurrir al mejor asesoramiento, es decir, puede contratar a los mejores abogados, ya que su capacidad económica así lo permite. Por esas razones resultaba imposible aceptar la idea de igualdad de las partes ante la ley.

Esta desigualdad real que se reflejaba en los sectores económicamente débiles, pronto tuvo respuesta en el seno de los representantes de los trabajadores, quienes pugna-

ron porque el procedimiento se adecuara al carácter protec--cionista que en la parte sustantiva la Ley Federal del Trabajo consigna y que fuera acorde con la realidad social, es de cir, que dejara de considerar la igualdad de las partes ante la ley y que diera mayor participación a las Juntas en el --procedimiento laboral para otorgar al trabajador lo que por--derecho le corresponde, aunque, por su deficiente asesoría,--no lo haya solicitado.

Fue hasta diciembre de 1979, cuando el Ejecutivo -Federal presentó una iniciativa para reformar el procedimiento laboral, la cual fue aprobada y publicada en el Diario --Oficial de la Federación de 4 de enero de 1980, entrando en--vigor el 1º de mayo del mismo año.

Esta reforma recogió "...el anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas -legales y administrativos de impartición de la justicia del--trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar en juicio con los individuos proletarizados, por la injusta división -de clases sociales y que en desigualdad de condiciones pro--pugnan ante los tribunales la defensa de su dignidad, de sus derechos, de sus familias, de sus bienes y en el fondo de su libertad." (12), así con esta reforma se dio coherencia a la

(12) Alvarez del Castillo Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.p.23.

función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de decidir los conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de justicia social consignados en nuestra Constitución Política.

Entre las principales reformas al procedimiento laboral, destacan: los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia.

Tal y como lo señala el profesor José Dávalos "Las reformas tuvieron un doble aspecto: por un lado superaron la concepción individualista del derecho del trabajador, se reafirmó su naturaleza social de clase, de modo que el proceso sea una contienda entre desiguales, conforme a su esencia social; por otro lado dio una mayor participación a los tribunales del trabajo en el desarrollo de los juicios." (13). Estas reformas procesales le vinieron a dar una esperanza al trabajador, en un juicio en donde verdaderamente se le iba a hacer justicia, es decir, en el procedimiento se va a juzgar

(13) Dávalos Morales José. Filosofía del Derecho y Problemas de Filosofía Social.p.254 y 255.

en forma desigual, ya que las partes son desiguales.

Por lo que respecta a la autonomía de la voluntad, ésta se complementa por la ley procesal, y así para el caso de que un trabajador demande a un patrón por despido injustificado, si al plasmar su voluntad en la demanda, no reclama todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho, la ley procesal viene a complementar la deficiencia de la voluntad del trabajador, es decir, tomando en cuenta la situación educativa y cultural del trabajador, aunado al hecho del desconocimiento de los derechos que le asisten, así como a su asesoramiento, que muchas veces es deficiente, la ley procesal le otorga todos y cada uno de los derechos que le corresponden, no obstante que no los señaló en su escrito de demanda.

En el procedimiento laboral existe una etapa que tiene por objeto la solución del conflicto sometido, buscando una actitud razonada para dar al trabajador lo que justamente pudiere corresponderle; ésto es, la etapa conciliatoria, busca fundamentalmente que el patrón dé al trabajador, si no todo, de menos la mayor parte de lo que le corresponde conforme a derecho, razón por lo que en esta etapa, la presencia personal de los interesados es necesaria para la solución.

ción del conflicto suscitado. Así tenemos que las partes pueden hacer uso del principio de la autonomía de la voluntad, como medio para solucionar el conflicto planteado.

En el caso de que se violen los derechos del trabajador y éste al manifestar su voluntad, exigiendo que se le haga justicia, muchas veces no concretiza adecuadamente o -- queda incompleta su demanda, la Junta deberá subsanar o prevenir al trabajador por las irregularidades o contradicciones que existan, ya que la voluntad del trabajador es que se le haga justicia. Esto no implica en forma alguna, que la -- Junta actúa como juez y parte, porque al subsanar la demanda únicamente se están determinando las consecuencias jurídicas que en forma lógica derivan de los hechos expuestos, en tanto que, cuando se trata de obscuridad o vaguedad en la demanda, la prevención que se le hará en la demanda al trabajador, es para efectos de precisar los hechos motivadores de la reclamación con la finalidad de fijar los puntos de litigio, - para que en su oportunidad la Junta, en cumplimiento al principio procesal que enuncia "dame los hechos y te daré el derecho", esté en posibilidad de analizar la verdad histórica - de los hechos acontecidos y dictar la resolución que corresponda.

En el procedimiento laboral, y en especial en la etapa de ofrecimiento de pruebas, anteriormente si el trabajador pretendía acreditar determinados hechos, era común que los documentos que éste necesitara allegar al juicio, se encontraban en poder del patrón, resultando por demás difícil que éste los proporcionara y más aún si se iba a probar en su contra. En la reforma Procesal de 1980, se establece la obligación del patrón de exhibir los documentos que obren en su poder y que está obligado a tener, con lo cual el trabajador tendrá mayor posibilidad de acreditar los hechos que fundan su demanda, estableciéndose en esta etapa de ofrecimiento de pruebas, un equilibrio entre trabajador y capital. En este sentido si la voluntad del trabajador es demostrar un hecho o situación, gracias a las reformas procesales, esto será posible ya que la participación de las juntas vendrá a complementar la voluntad del trabajador, es decir, si la voluntad del trabajador es probar determinados extremos, el hecho de que los documentos con que lo pretenda no se encuentren en su poder y los posea el patrón o esté obligado a conservarlos, la Junta, conforme a la ley laboral, exhortará al patrón a efecto de que los proporcione, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo, se tendrán por presuntivamente cier-

tos los extremos que se probarían con los documentos no exhibidos. Esta obligación procesal se justifica por su mejor posibilidad probatoria para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen participación activa en el proceso a lado de las partes, alleguen elementos para el conocimiento de la verdad real que los conduzca a la justa solución del conflicto.

De lo anterior desprendemos que la voluntad del trabajador en el proceso laboral, se va a complementar por la participación de las Juntas, así como por las reformas a la ley procesal, a efecto de que se le haga justicia, éstos es, el procedimiento no observará la igualdad formal de las partes, se va a juzgar desigual a los desiguales, siendo que la voluntad del trabajador a una justicia, tendrá como instrumento legal el procedimiento laboral, de carácter eminentemente social.

C A P I T U L O I V

AMBITO DE APLICACION DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD

El ámbito de aplicación de la autonomía de la voluntad, actualmente, no es como en los tiempos del liberalismo, principalmente en lo relativo a los contratos individuales de trabajo, pero aún es contemplada por la ley, tal y como lo prescribe el artículo 31, que textualmente dice: "Los contratos y las relaciones de trabajo, obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad."

La existencia y regulación del contrato de trabajo presupone un acuerdo de voluntades y en rigor la existencia y aplicación de la autonomía de la voluntad, por lo menos, - en cuanto a la celebración de éste, motivado por el ejercicio de la libertad de contratación, no obstante que el contenido del contrato sea el conjunto de normas laborales, o en su caso, el que las partes convinieron, con las respectivas limitaciones en ambos casos.

A pesar de que la ley, en determinados casos restringe el acuerdo de voluntades, no deja de tutelar los intereses de la clase trabajadora, por eso, cuando se aplica supletariamente o sanciona el acuerdo de voluntades, el único beneficiado es el trabajador.

Ahora bien, la autonomía de la voluntad, actualmente

te, tiene una aplicación eminentemente de beneficio para el trabajador, encontrándola principalmente en los contratos individuales de trabajo, asimismo, sólo que en diferentes circunstancias, en los contratos colectivos y contratos ley.

Dicho beneficio se desprende del ámbito de aplicación de la autonomía de la voluntad, ya que la misma, implica el establecimiento de condiciones más favorables para el trabajador, que las otorgadas por la ley, consecuentemente y como lo analizaremos oportunamente, los beneficios a favor - de éste aumentarán en la medida en que se aplique la autonomía de la voluntad, tal y como se concibe en la nueva co-rriente de carácter social, ésto es, teniendo como marco o - apoyo a las normas laborales que deberán considerarae en la celebración de cualquier contrato de trabajo.

1.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

"El punto de partida, del que derivan todas las -- consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer -- nexo o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece -- su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla o a cu -- ya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender." (1)

Lo que implica necesariamente un acuerdo de volun -- tades, cuyo resultado mediato sería la creación de la rela -- ción laboral, ya sea, mediante la exteriorización de este -- acuerdo de voluntades por escrito, en el llamado contrato in -- dividual de trabajo, o por la simple realización y cumpli --- miento del convenio, éste es, el ofrecimiento de la fuerza -- de trabajo y la utilización de la misma; en rigor la volun -- tad de las partes, en base a la libertad contractual, es -- creadora del primer vínculo entre el trabajador y el patrón, no obstante estar restringida por las normas laborales en -- cuanto al establecimiento de las condiciones bajo las cuales debe realizarse o prestarse el servicio.

En caso de no encontrarse limitada por las normas -- laborales, la autonomía de la voluntad de las partes, se per -- dería para una de ellas, la del trabajador, tal y como suce -- dió en el sistema liberalista, por lo que el Estado tuvo que

(1) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.p.29.

crear dichas normas, que más que limitantes de la voluntad, son complementos establecidos en beneficio de los trabajadores, tendientes a establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación, evitando así que éstos, orillados por su permanente estado de necesidad, se sometieran a condiciones sumamente desfavorables e inhumanas.

"Teóricamente se ha producido un atentado contra la libertad contractual. Pero la libertad efectiva, la libertad real, ha sido fortalecida. Pues, si la ley dicta, por -- ejemplo, disposiciones de salario mínimo con el carácter de normas irrefragablemente obligatorias, el trabajador se acogerá al salario vital determinado por el Estado, con plenitud de voluntad y satisfacción." (2)

"Muchas veces nos hemos referido a la falsedad de la igualdad formal que estableció teóricamente el derecho civil entre el trabajador y su patrono para la celebración del contrato de arrendamiento de servicios, cuyo resultado fue el aplastamiento de quien nada poseía por el poderoso caballero que es el capital y su organización. El resultado fue que el patrón convirtiera el arrendamiento de servicios en un contrato de adhesión, de tal suerte que el desposeído no le quedaba sino una alternativa: aceptar las condiciones im-

(2) Verdesoto Salgado Luis. Derecho Constitucional del Trabajo. p.66.

puestas por el patrono o encerrarse con su familia en una pocilga hasta morir de hambre." (3)

Para muchos autores las restricciones impuestas a la autonomía de la voluntad, las entienden como excluyentes y consecuentemente tendientes a la desaparición de dicho principio, lo que en mi concepto no sucede, ya que las normas laborales tienden a complementar la voluntad del trabajador en aquellos casos en que la misma se exterioriza por abajo de lo establecido por la ley, consistiendo la misma en beneficios para el trabajador.

"En definitiva, si se restringe alguna potestad de acción, ella no es otra cosa que un límite a la posibilidad de abuso, por parte de los propietarios de la mayor potencia económica. En cambio, las grandes mayorías, al recibir el aporte de la voluntad social, en forma de normas jurídicas protectoras, alcanzan un grado evidente de libertad efectiva. Robustecen su peso específico y consiguen un plano de igualdad jurídica más o menos notoria." (4)

De tal suerte que la autonomía de la voluntad se manifestará dentro del marco jurídico de las normas laborales, tal y como lo establece el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Los contratos y las -

(3) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. t. II. p. - 207.

(4) Verdesoto Salgado Luis. ob.cit. p. 67.

relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad."

"En el Derecho Mexicano del Trabajo, el término -- "contrato" tiene un significado distinto del que tenía en de recho privado, pues en éste 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." (5)

Lo anterior no necesariamente implica que la voluntad de las partes deje de tener aplicación en el contrato de trabajo, porque, si bien es cierto que lo imperante es la aplicación del derecho objetivo social, también lo es que --- cuando un trabajador celebre un contrato de trabajo y conven ga en el establecimiento de condiciones por encima de las -- contempladas por la ley, se estaría en presencia de la aplicación plena de la autonomía de la voluntad, en donde la mis ma será la rectora de la relación laboral, aún cuando la ley necesariamente la sancione tutelando el debido cumplimiento del contrato del trabajo.

El Contrato de trabajo guarda cierta relación con el contrato civil, ya que ambos se generan por el acuer-

(5) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.p.383.

do de dos o más voluntades, sólo que en el contrato civil, - la suprema ley es la voluntad de las partes, (pacta sunt ser- vanda), siendo que para que un contrato goce de plena vali- dez, es menester que la voluntad de las partes se manifies- te en un ámbito de libertad y autonomía.

"La teoría y la legislación sobre los contratos se han basado en las clásicas definiciones de la libertad. Para que un contrato goce de plena validez, es necesario que las- partes hayan actuado en una atmósfera de autonomía de la vo- luntad." (6)

En cambio, al contrato de trabajo se le anteponen- las normas laborales, siendo que para que tenga plena vali- dez el acuerdo de voluntades se debe manifestar por encima - de los mínimos establecidos por la ley, es decir, la volun- tad de las partes para que goce de autonomía debe desarro- llarse dentro del marco jurídico, tal y como lo prescribe el artículo 31 de la ley de la materia.

"El contrato de trabajo al emanciparse del Código- Civil, ha tratado de fortalecer la posición de la parte más- débil, rodeándola de garantías específicas. Estipulando irre- nunciabilidad del Derecho de los TRabajadores y concretando, en el texto de la ley, la voluntad social, a fin de que, so-

(6) Verdesoto Salgado Luis. ob.cit.p.65.

bre la "libre voluntad" de quien vende su fuerza de trabajo, se imponga el imperativo de la sociedad, traducido en normas jurídicas por el Estado." (7)

"La teoría de la autonomía de la voluntad es solamente una teoría. Para que ella se cumpla en el campo de los hechos es menester que las partes contratantes, gocen de -- igualdad de condiciones, a fin de que la necesidad no ejerza presión sobre la libertad. Si contratan, en la esfera de la prestación de servicios, una persona económicamente débil -- con una persona económicamente poderosa, la segunda anulará la autonomía de la voluntad de la primera." (8)

En este caso, la ley busca que el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador se establezca en igualdad de condiciones, dotando de los mínimos legales al trabajador; luego entonces. la anteposición de las normas laborales a la voluntad de las partes, se encuentra justificada en razón de la naturaleza desigual entre ellas, siendo que di-- chas normas vienen a complementar la voluntad del trabajador y evitar así, que la presión de su permanente estado de necesidad, lo obliguen a someterse a la voluntad del patrón y a la prestación de servicios en condiciones sumamente inhuma--nas.

(7) Verdesoto Salgado Luis. ob. cit.p.66.

(8) Ibidem p.65.

De ahí que, no obstante tener el mismo origen constitutivo el contrato civil y el de trabajo, sean a la vez, - muy diferentes en cuanto a su formación y perfeccionamiento.

"En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado - en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no i pera el régimen de las obligaciones civiles y menos aún la autonomía de la - voluntad, pues en las relaciones laborales en todo caso deben regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas - en la relación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratados personales entre el trabajador y el patrón, - ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes - sociales suplen a la autonomía de la voluntad." (9)

El contrato de trabajo representa para el patrón, - una limitación en su afán de lucro y explotación, en base a - que las normas laborales serán el marco de aplicación, así - como las que en última instancia sancionarán su validez.

En tal virtud y dado su carácter social, el contra

(9) Trueba Urbina Alberto. ob.cit.p.277.

to de trabajo representa para los trabajadores protección y consecuentemente seguridad en su libertad contractual.

Luis A. Shirley, a guisa de ejemplo, nos expone un caso concreto en donde se manifiesta claramente el sentido -proteccionista que impera en el contrato de trabajo. "La estabilidad en el empleo se consagra como un derecho del trabajador, o sea, que se dispone exclusivamente a favor de la --clase obrera como medida de protección a la parte contratante económicamente más débil. La estabilidad concedida de esta manera, produce eficacia jurídica para imponerse unilateralmente a la voluntad de una de las partes: el patrón."(10)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, segundo párrafo, define al contrato individual de trabajo como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."

"La característica fundamental que distingue al --contrato de trabajo de otros contratos civiles y mercanti--les, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabaja--dor respecto de su patrón en el desempeño de sus labores." -
(11)

(10) Shirley Luis A. La Terminación del Contrato Individual de Trabajo. Vol. V.p.35.

(11) Guerrero Euquerio. ob. cit.p:47.

En el contrato de trabajo, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, ya que el Estado tenía que proteger a la parte más débil de la relación, creando una serie de normas cuyo fin mediato sería la protección y tutela de los derechos de clase obrera, resultando, por consiguiente, la anteposición de tales normas a la voluntad de las partes en la celebración de este contrato.

En cuanto a la subordinación, a que hace referencia Guerrero Euquerio, la misma efectivamente es una característica del contrato individual de trabajo, sólo que, lo fundamental en todo caso sería, que dicha institución viene a tutelar al trabajador, disponiendo que se consignen en él todos los derechos y beneficios del trabajador que deriven de la ley. Luego entonces, dicho contrato elaborado conforme a la corriente imperante, la social, busca que con la anteposición de las normas laborales a la voluntad de las partes, se establezca un plano de igualdad más o menos notorio.

Resumiendo tenemos que la voluntad de las partes, para la celebración del contrato individual de trabajo, debe realizarse dentro del marco jurídico de las normas laborales pudiendo gozar las partes de autonomía de voluntad si el a--

cuando de éstas se dirige al establecimiento de condiciones de trabajo superiores a las contempladas por la ley, dándose en este caso la plena aplicación de la autonomía de la voluntad, en el ámbito contractual de las relaciones individuales entre los patrones y los trabajadores.

2.- EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Uno de los grandes triunfos de la clase trabajadora, en su constante lucha por establecer la igualdad y equilibrio entre los factores de la producción, es la celebración de contratos colectivos de trabajo en las empresas, cuya finalidad mediata, es la regulación de las relaciones laborales entre el empresario y los trabajadores de la empresa que celebró dicho contrato.

Por otro lado, representa para los trabajadores el medio idóneo por el cual pueden ir mejorando sus condiciones de trabajo, en la medida en que se afecten las condiciones económicas de la sociedad.

Una de las principales características del contrato colectivo de trabajo es su contenido, ya que el mismo se integra por condiciones más favorables que las contenidas en el contrato colectivo anterior y que las contempladas en la ley, resultando que en la empresa donde vige éste, se dé la prestación de servicios en un ámbito eminentemente humano, rodeado de todos los derechos y obligaciones que el mismo consigna.

En cuanto a la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad en los contratos colectivos de trabajo, éste se manifiesta en forma colectiva, esto es, los trabaja-

dores de la empresa, representados por la asociación o coalición de éstos, denominada sindicato, celebra con el patrón o patronos dicho contrato, estableciendo las condiciones bajo las cuales prestarán sus servicios los trabajadores de la empresa contratante, dándose plenamente el ejercicio de la libertad contractual de ambas partes.

Como se observa, la voluntad de los trabajadores se manifiesta por conducto de la asociación o sindicato, cuya naturaleza viene de la necesidad de los trabajadores a unirse y contrarrestar el poder o fuerza económica del patrón y establecer una relación laboral en un plano más o menos equilibrado, ya que en forma individual, resultaba mucho más desventajoso para éstos, tal y como sucedió en el sistema liberalista.

"El liberalismo económico produjo una terrible desigualdad en la sociedad, sumiendo a los trabajadores en la mayor miseria, no teniendo otra posibilidad para salir de ella sino por su propio esfuerzo y no era posible realizarlo en forma individual, sino por la unión de todos ellos."(12)

De ahí que los trabajadores buscaran el instrumento por medio del cual pudiesen exteriorizar su voluntad, en un plano más conveniente de libertad contractual, para esta-

(12). J. Ruprecht Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo.p.40

blecer condiciones de trabajo más convenientes; resultando - la creación de la coalición o asociación denominada sindicato, al que Mario de la Cueva considera como: "un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo - el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en las fábricas, organizado para la realización de un fin: justicia de trabajo."(13)

De esta forma, la primer manifestación de voluntad de los trabajadores, fue la de asociarse, creando las coaliciones que representarían los intereses de los trabajadores-asociados, estas coaliciones tuvieron grandes repercusiones en la vida económica y jurídica de los Estados, obteniendo día a día más poder, razón por la cual los patrones, en defensa de sus intereses, hicieron lo mismo, coaligarse.

El artículo 123, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla el derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, tanto para los trabajadores como para los patrones, prescribiendo textualmente lo siguiente: "Tanto los obreros como los empresarios-tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc." de igual forma la Ley Federal del Trabajo, establece -

(13) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 252.

el mismo derecho.

"El reconocimiento de la asociación profesional como órgano representativo de los intereses colectivos de sus afiliados -y también de los no afiliados- ha tenido como consecuencia que el trato, el examen y la consideración de los problemas relacionados con la prestación del trabajo entre los empleados y los empleadores se haga en forma colectiva y no particular entre las partes." (14)

Con el contrato colectivo del trabajo, los trabajadores ya no se van a enfrentar a los empresarios en forma individual, sino que van a recibir el aporte de la voluntad social, es decir, de los trabajadores de la misma empresa coagados en una asociación profesional o sindicato.

"Significa así que se sustituye la acción individual y privada de cada trabajador para fijar las condiciones de la prestación de la tarea para sujetos determinados por la acción colectiva del grupo asociado, que señala -en gran parte- y fija las condiciones generales y no individuales de esa prestación para trabajadores indeterminados." (15)

De esta forma el principio de la autonomía de la voluntad será la imperante en las relaciones laborales existentes entre el empresario o empresarios y los trabajadores-

(14) A. Despotín Luis. Derecho Privado y Público del Trabajo p.502.

(15) Idem.

de la empresa o empresas que celebraron el contrato colectivo; incluso dicho contrato será la fuente formal directa y creadora de las consecuencias que se generen de la relación-laboral entre las partes.

En cuanto a los derechos y obligaciones dimanados del contrato colectivo, se estará al contenido del mismo, en tendiéndose que, para la regulación de las relaciones de tra bajo, se tomará en cuenta primeramente, el clausulado del -- contrato, y en segundo término a lo establecido por la ley.

De acuerdo al contenido del contrato colectivo de trabajo, que siempre será superior a lo prescrito por la ley, es por lo que las cláusulas tendrán preferencia sobre las -- normas de derecho, siempre y cuando no atenten contra ellas y que el derecho consignado en dichas cláusulas sea superior al que la ley le concede al trabajador.

La celebración del contrato colectivo de trabajo, -- representa para los trabajadores un continuo mejoramiento de las condiciones de trabajo, en base a la libertad contrac--- tual ejercida por la voluntad colectiva de los mismos, con - la cual el poder económico se ve diezmado por la organiza--- ción .

La autonomía de la voluntad tiene una aplicación -

tan grande como en el sistema liberal, con la gran diferencia de que en esa época era individualista, muy acorde con la ideología imperante en ese tiempo, actualmente la ideología en voga es la de carácter social y el principio de la autonomía de la voluntad con aplicación en los contratos colectivos contempla ese carácter.

En este ámbito la fuerza reguladora de las relaciones laborales es la voluntad de las partes, trabajo y capital.

La voluntad de los trabajadores representada por el sindicato, al celebrar un contrato colectivo de trabajo y establecer las condiciones a las que sujetarán su tarea, debe tomar en cuenta que la ley, en relación a este contrato, ordena que "...no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.", de donde se desprende que el mismo representa el instrumento más idóneo para nivelar el poder económico con el de organización, tendientes a la justicia social por la que tanto lucha la clase trabajadora.

" El contrato colectivo es el capital del derecho colectivo del trabajo, el recipiente en el que el movimiento

obrero vierte las condiciones de trabajo que arranca periódicamente al patrono, condiciones de trabajo que son, a su vez, la esencia de lo que repetidamente hemos denominado la finalidad inmediata del derecho del trabajo y del movimiento obrero. Y es también en un mundo democrático el medio más eficaz y el que de verdad llena la misión suprema de superar constantemente los mínimos constitucionales y legales en beneficio de los trabajadores; y todavía más, tan pronto cobrada, se convierte en la primera fuente formal autónoma de derecho objetivo de planta dentro de cada empresa o rama de la industria, el mínimo de condiciones de trabajo sobre el que deberán elevarse todas las otras fuentes autónomas." (16)

Luis Verdesoto considera que: "Gracias a él, los trabajadores organizados y los patronos fijan la base para las ulteriores prestaciones de servicios. La fuerza de la organización se opone a la fuerza económica, y de este equilibrio de potencias surgen las primeras realizaciones de la libertad contractual efectiva." (17)

Efectivamente, con la manifestación de la voluntad colectiva o social en en ámbito contractual colectivo, se alcanza una libertad real y efectiva, en donde el principio de la autonomía de la voluntad tiene una amplia aplicación,-

(16) De la Cueva Mario. ob.cit.p.380.

(17) Verdesoto Salgado Luis. ob.cit.p.67.

siendo, por virtud de ésta, que se establezca el contenido - del contrato y se tenga al mismo como el mínimo legal que re girá las relaciones, extendiéndose los beneficios generados- a todos los trabajadores de la empresa o empresas contratan- tes.

"Por instrumento del pacto colectivo se logra dar- realidad al viejo axioma de la "igualdad ante la ley" que -- los teóricos de la Revolución Francesa crearon en su acción- igualitaria." (18)

Como se observa, el principio de la autonomía de - la voluntad en las relaciones colectivas, especialmente en - el contrato colectivo de trabajo, tiene una aplicación plena en virtud de que en la celebración del mismo, las partes ac- túan con libertad efectiva estableciendo el contenido, es de de cir, fijando las condiciones bajo las cuales se efectuará la prestación de servicios; así mismo la voluntad de las partes será la rectora de la relación laboral existente entre éstas, elevándose al carácter de norma suprema.

(18) A. Despotín Luis. ob.cit.p.503.

3.- EN EL CONTRATO LEY

El contrato ley en relación a su aplicación, representa un grado superior al contrato colectivo ya que éste se aplicará a los trabajadores de una determinada rama de la industria abarcando a una o varias Entidades Federativas, una o varias zonas económicas o en todo el Territorio Nacional, - mientras el contrato colectivo se aplica únicamente a empresas.

"En esencia produce los mismos efectos del contrato colectivo, pues se aplica a todos los trabajadores y patrones de la industria considerada, en la atención de que su propósito es precisamente, uniformar las condiciones de trabajo para determinadas categorías profesionales o ramas de la industria." (19)

En cuanto a la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad, el mismo se manifiesta en forma colectiva, ya que la voluntad de los trabajadores será representada por los sindicatos, siendo que en este caso la voluntad mayoritaria de éstos será la integrante de los sindicatos contratantes, y lo pactado por los mismos se hará extensivo a todos los trabajadores de la rama de la industria de que se trate.

Lo así convenido en el contrato ley tendrá el ca--

(19) Diccionario Jurídico Mexicano. t.II.C-Ch.p.360.

rácter de obligatorio en cuanto a su observancia respecto de las empresas integrantes de la rama de la industria en que se haya celebrado el contrato.

"Para algún sector de la doctrina no se trata en rigor de un contrato, puesto que puede regir alguna empresa donde nadie lo desee." (20)

El carácter obligatorio del contrato-ley, como se ha señalado, tiende a unificar las condiciones de trabajo en una determinada rama de la industria, siendo que éstas se -- aplicarán en beneficio de los trabajadores, ésto es, si en una empresa por virtud de un contrato colectivo las condiciones son superiores a las contenidas en el contrato-ley, serán aplicables aquellas, no obstante el carácter obligatorio de éste. En este sentido el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenido en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en --- aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador;" como se observa, la aplicación de la autonomía de la voluntad es eminentemente de beneficio para -- los trabajadores, como es el caso concreto, no obstante que el contrato-ley sea obligatorio, prevalecerá el acuerdo pre-

(20) Diccionario Jurídico Mexicano. t.II, C-Ch.p.306.

vio en el que empresa y sindicato han establecido condiciones, que en beneficios para trabajadores, sean superiores a los contenidos en el mencionado contrato-ley.

En la aplicación del contrato-ley, la voluntad mayoritaria de los trabajadores y la de los patrones, representada en sindicatos, será la creadora de las cláusulas que regirán las relaciones laborales entre los factores de la producción, trabajo y capital, estableciendo las condiciones en que se deberá prestar la tarea para una determinada rama de la industria.

"El trabajo, en la rama industrial considerada, se regirá por las normas del contrato-ley y por las generales de la legislación laboral en cuanto no las contraríen." (21)

La voluntad colectiva representada en sindicatos - integrados por la voluntad mayoritaria de los trabajadores, - al solicitar la celebración del contrato-ley o la elevación de los contratos colectivos respectivos, busca afanosamente que las condiciones de trabajo contenidas en él y que son superiores a los mínimos constitucionales, sean aplicadas o favorezcan a todos los trabajadores de una determinada rama de la industria.

"El contrato-ley es el último peldaño en la evolu-

(21) De la Cueva Mario. ob.cit.p.487.

ción de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos." (22)

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, define al contrato-ley como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una determinada rama de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio Nacional.", de este concepto se desprende la intervención de las voluntades colectivas del trabajo y el capital, que de común acuerdo, y en un ámbito de libertad donde se hace presente el principio de la autonomía

(22) De Ía Cueva Mario. ob.cit.p.474.

de la voluntad, establecen las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo, siendo que por ningún motivo éstas serán inferiores a los mínimos legales.

La declaración de obligatoriedad del contrato-ley cumple con la función de que los beneficios en él consignados, se extienda a todos los trabajadores de la determinada rama de la industria en que rija éste.

"Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más notable para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función a esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social." (23)

En rigor tenemos que el principio de la autonomía de la voluntad en relación al contrato-ley, se podría decir que se encuentra patente en el momento de celebrar el convenio respectivo, haciendo mención que la voluntad de los trabajadores será representada por la mayoría de éstos, integrada en los sindicatos representantes de tal mayoría, quienes de acuerdo a los intereses representados tratarán de arrancar periódicamente a los empresarios, el mayor número posible de beneficios; en este caso, interviene el Estado decla-

(23) De la Cueva Mario. ob.cit.p.474.

rando obligatorio el contrato-ley para todos los trabajadores y empresarios de una determinada rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas -- económicas o en todo el Territorio Nacional.

Mario de la Cueva, en relación al contrato-ley nos comenta: "Es la más fuerte manifestación, en el campo del de recho del Trabajo de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida." (24)

En términos generales, observamos que la voluntad de las partes, entendiéndolo por éstas a los sindicatos que representen las dos terceras partes de trabajadores y patrones respectivamente de una determinada rama de la industria, convienen en el establecimiento de las condiciones de trabajo, bajo las cuales se deberá realizar la tarea en las empresas a las cuales se extienda la aplicación del contrato-ley celebrado; siendo que estas voluntades vertidas en las cláusulas del contrato, serán las que regulen la relación laboral entre las partes de esta forma se contempla la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad colectiva o social, en el ámbito del contrato-ley..

(24) De la Cueva Mario. ob.cit.p.474.

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

PRIMERA.- En la Edad Antigua y en el Feudalismo, dada la situación en que se encontraban el esclavo y el siervo, no pudo surgir la idea del Derecho del Trabajo y consecuentemente el principio de la autonomía de la voluntad.

SEGUNDA.- El Liberalismo representa el momento cumbre del -- principio de la autonomía de la voluntad, ya que las únicas fuerzas tomadas en cuenta para la regulación de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones eran las voluntades de éstos.

TERCERA.- Efectivamente, en el liberalismo tuvo su máxima -- aplicación el principio de la autonomía de la voluntad, sólo que el mismo resultó contraproducente para la clase trabajadora, siendo que los principios imperantes en esta época, como el de libertad, igualdad y el mismo principio de la autonomía de la voluntad, crearon de hecho una desigualdad real frente a una ficticia y pretendida igualdad entre los trabajadores y los patrones.

CUARTA.- El Estado al intervenir en las relaciones labora-- les, creando normas de carácter protector hacia los trabaja-

dores, tuvo como fin mediano terminar con la explotación de que era objeto la clase trabajadora y establecer el equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital, dotando y complementando la voluntad del trabajador con la imposición y aplicación de las normas de trabajo.

QUINTA.- En esencia, el concepto del principio de la autonomía de la voluntad es válido, tanto para el Derecho Civil como para el Laboral, con la salvedad de que su aplicación en el segundo se encuentra condicionado por las normas laborales, siendo que para que opere dicho principio se debe exteriorizar sin contravenir dichas normas, dado el carácter público, imperativo e irrenunciable de éstas.

SEXTA.- El principio de la autonomía de la voluntad tendrá plena aplicación en el Derecho Laboral, cuando en la celebración de un contrato de trabajo se establezcan condiciones superiores en beneficios para los trabajadores, que las contempladas en la ley como mínimos derechos de éstos, resultando que en la relación laboral se estará a lo expresamente pactado.

SEPTIMA.- No tendrá aplicación el principio de la autonomía de la voluntad y en complemento de la voluntad del trabajador se aplicará la ley, en todos aquellos casos en que se estipulen condiciones de trabajo inferiores a las contempladas en la ley como mínimos derechos de los trabajadores.

OCTAVA.- En el proceso laboral, con las reformas de 1980, se viene a complementar la voluntad del trabajador, tendiente a lograr una justicia más real, congruente a la realidad social, ésto es, se va a juzgar en forma desigual a los desiguales, sin que ello implique parcialidad en la justicia, sino por el contrario se busca establecer un equilibrio de las partes en el proceso laboral a efecto de conocer la verdad y resolver conforme a ella.

NOVENA.- La autonomía de la voluntad en relación al contrato individual de trabajo se presenta en la celebración del mismo, creando la relación laboral, cuyo contenido será el que las partes convengan, claro, siempre y cuando el mismo se traduzca en condiciones de trabajo superiores o iguales a los mínimos derechos de los trabajadores, consignados en la ley.

DECIMA.- En los contratos colectivos se da la aplicación de la voluntad colectiva de los trabajadores, para establecer en un plano de libertad, las condiciones bajo las cuales se deberá realizar la tarea en una o más empresas que hayan celebrado un contrato colectivo, dándose la aplicación plena del principio de la autonomía de la voluntad colectiva en las relaciones laborales.

DECIMA PRIMERA.- La aplicación de la autonomía de la voluntad colectiva en el contrato-ley, representa para los trabajadores uno de los triunfos más anhelados, en razón a que los beneficios derivados de éste, le serán aplicables a la totalidad de los trabajadores de una rama determinada de la industria, en virtud de que dicho contrato regirá las relaciones laborales en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

DECIMA SEGUNDA.- La aplicación del principio de la autonomía de la voluntad en Derecho del Trabajo, es eminentemente de beneficio para los trabajadores, traduciéndose en una vida más decorosa en todos los aspectos, económicos, sociales y culturales, originados por la prestación de servicios.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. - Madrid, España 1975.
- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979. U.N.A.M. Primera Edición México 1980.
- 3.- BAYON CHACON GASPAR La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, España
- 4.- BAYON CHACON Y PEREZ BOTIJA Manual de Derecho del Trabajo. Vol.II. D. Marcial Pons. Libros Jurídicos. Madrid, España 1964
- 5.- BORJA SORIANO MANUEL Teoría General de las Obligaciones. T.I. Editorial Porrúa, S.A. México 1974.
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires - Argentina.
- 7.- CAMACHO ENRIQUEZ GUILLERMO Derecho del Trabajo. T.I Teoría General y Relaciones Individuales. Editorial TEMIS. Bogotá Colombia 1961.
- 8.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial JUS, S.A.- México 1972.

- 9.- DAVALOS MORALES JOSE
Memorias del X Congreso-Mundial Ordinario de la-Filosofía del Derecho y-Filosofía Social. Vol.IV Filosofía del Derecho y-Problemas de Filosofía -Social. U.N.A.M. México-1981.
- 10.- DE BUEN LOZANO NESTOR
Derecho del Trabajo. T.I Editorial Porrúa, S.A. -México 1981.
- 11.- DE LA CUEVA MARIO
Nuevo Derecho Mexicano -del Trabajo. T.I y II.-- Editorial Porrúa, S.A. -México 1981.
- 12.- DESPOTIN LUIS A.
Derecho Privado y Públi-co del Trabajo. Universi-dad Nacional de Córdoba. Dirección General de Pu-blicidad. Córdoba (R.A.) 1961.
- 13.- GUERRERO EUQUERIO
Manual de Derecho del --Trabajo. Editorial Po---rrúa, S.A. México 1980.
- 14.- KASKEL WALTER Y HERMAN DERSH
Derecho del Trabajo. ---Quinta Edición. Roque de Palma Editor. Buenos Ai-res, Argentina 1961.
- 15.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO
Derecho Procesal del Tra-bajo. Editorial Porrúa,--S.A. México 1975.
- 16.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL
Derecho Civil. T.III. Te-oría General de las Oblī-gaciones. Editorial Po--rrúa, S.A. México 1976.

- 17.- RUPRECHT ALFREDO J. Derecho Colectivo del --
Trabajo. Coordinación de
Humanidades. Dirección -
General de Publicaciones
U.N.A.M. México 1980.
- 18.- SHIRLEY LUIS A. La Terminación del Con--
trato Individual de Tra-
bajo. Vol. V. República-
de Panamá 1966.
- 19.- TRUEBA URBINA ALBERTO Nuevo Derecho del Traba-
jo. Editorial Porrúa, S.
A. México 1980.
- 20.- VERDESOTO SALGADO LUIS Derecho Constitucional -
del Trabajo. Casa de la-
Cultura Ecuatoriana. Qui-
to, Ecuador 1951.

D I C C I O N A R I O S

- 1.- DE PINA VARA RAFAEL Diccionario de Derecho.-
Editorial Porrúa, S.A. -
México 1981.
- 2.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Instituto de Investiga--
ciones Jurídicas. U.N.A.
M. T. I y II. México ---
1982.
- 3.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Editorial Bibliográfica.
T. I. Buenos Aires, Ar--
gentina 1966.
- 4.- PALOMAR DE MIGUEL JUAN Diccionario para Juris--
tas. Ediciones Mayo, S.-
de R. L. México 1981.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Editorial Porrúa, S.A. - México 1985.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. -- Editorial Porrúa, S.A. - México 1982.
- 3.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL Quincuagésima Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1984.

I N D I C E

VIGENCIA DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN MATERIA LABORAL

INTRODUCCION

| | | |
|--------------|--|--------|
| CAPITULO I | Breves antecedentes | pág. 1 |
| CAPITULO II | Concepto de la autonomía de la voluntad. | 14 |
| | 1.- En materia civil. | 16 |
| | 2.- En materia laboral. | 21 |
| CAPITULO III | La ley y la autonomía de la voluntad. | 31 |
| | 1.- Casos en que no opera la autonomía de la voluntad. | 33 |
| | 2.- Casos en que rige la autonomía de la voluntad. | 40 |
| | 3.- Suplencia encaminada a la justicia social | 44 |
| | a) En el procedimiento laboral. | 48 |
| CAPITULO IV | Ambito de aplicación de la autonomía de la voluntad. | 55 |
| | 1.- En los contratos individuales | 57 |
| | 2.- En los contratos colectivos | 67 |
| | 3.- En el contrato ley. | 75 |
| | CONCLUSIONES. | 81 |
| | BIBLIOGRAFIA | |