

Santiago Barajas Montes de Oca

DERECHO DEL TRABAJO



50 

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DERECHO DEL TRABAJO



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
SERIE A: Fuentes, b) Textos y estudios legales, Núm. 67

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA

DERECHO DEL TRABAJO



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

México, 1990

Primera edición: 1990

**DR © 1990, Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, 04510 México, D. F.**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Impreso y hecho en México

ISBN 968-36-1735-2

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| I. Las nuevas orientaciones en el derecho individual del trabajo | 7 |
| II. Trabajadores con estatuto especial | 22 |
| III. El derecho colectivo del trabajo en México | 36 |
| IV. De la negociación colectiva de la concertación | 48 |
| V. Derecho procesal mexicano del trabajo | 60 |
| VI. Procedimiento ordinario | 71 |
| VII. Procedimientos auxiliares o complementario | 84 |
| VIII. Conclusiones | 97 |

Derecho del Trabajo, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM en sus Cincuenta Años (1940-1990), se terminó de imprimir en los Talleres de IMPRESOS CHÁVEZ, S. A. DE C. V., el día 19 de diciembre de 1990. La edición consta de 2 000 ejemplares.

| | |
|--|----|
| I. Las nuevas orientaciones en el derecho individual del trabajo | 7 |
| II. Trabajadores con estatuto especial | 22 |
| III. El derecho colectivo del trabajo en México | 36 |
| IV. De la negociación colectiva de la concertación | 48 |

DERECHO DEL TRABAJO

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

Mario de la CUEVA

(Prólogo a la primera edición
del tomo I de la obra:
Nuevo derecho mexicano del trabajo.)

I. LAS NUEVAS ORIENTACIONES EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

La terminología moderna del derecho laboral distingue hoy con caracteres precisos los conceptos “relación de trabajo” y “contrato individual de trabajo”, justificando su diversa reglamentación en la necesidad de atender las corrientes actuales del pensamiento jurídico, que si bien es cierto otorga al contrato el constituir la manifestación suprema del acuerdo de voluntades no desconoce otras formas de relación jurídica que por su naturaleza merecen reglamentación legal, en atención a la reali-

dad social que las sustenta. El derecho del trabajo no ha dejado ni dejará en momento alguno el reconocimiento del contrato en sus diversas formas, pero ha debido sujetarse a esa realidad y con base en ella apoya otro tipo de solución a la situación especial que se presenta entre la persona que presta un servicio subordinado y la persona que lo recibe.

El concepto "relación de trabajo" surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña. Como dejara dicho el doctor De la Cueva, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución.¹ Devealí piensa, a su vez, que puede darse la relación de trabajo sin la existencia formal de un contrato, porque la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, es la prestación del servicio lo que da aplicabilidad y efectos a cualquier reglamentación de esta naturaleza.²

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

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

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

hasta el momento de la existencia efectiva del servicio, porque el objeto de la reglamentación legislativa es el hecho del trabajo.

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

La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se encuentran en el derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre las personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el contrato de trabajo al igual que el derecho del trabajo, tienen como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera sea el acto que le dé origen.³

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

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

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

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

a) *Las horas de trabajo.* Desde la conferencia inicial de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Washington el año de 1919, se impuso la jornada legal de ocho horas por día, de trabajo ordinario. A nuestros días, setenta años después, son escasos los países que no han adoptado este número de horas como tiempo de trabajo ordinario: el periodo durante el cual se desempeñe el trabajo puede variar y ser diurno, nocturno o mixto (cuando comprende parte del día y parte de la noche), o puede fraccionarse, ya sea atendiendo a la naturaleza de la actividad desempeñada o las variaciones climáticas y la costumbre impuesta en cada región del globo. Jornada —como lo expresa nuestra ley— es simplemente, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (artículo 58); el único requisito legal en nuestros días, es fijarla de común acuerdo entre el trabajador y el patrono a fin de que no resulte notoriamente excesiva conforme a la índole del trabajo.

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

b) *Las horas extraordinarias.* Para los autores de nuestra disciplina jurídica el trabajo extraordinario debe tener la calidad de único y especial; sólo de presentarse alguna contingencia o cuando un hecho obligue a prolongar la jornada ordinaria, encuentra justificación (artículo 65 de nuestra ley). Desde hace varios años ha sido a través de los trabajos realizados por la OIT que se han fijado como requisitos para el desem-

peño del trabajo en horas extras: 1o. Cuando resulte necesario prolongar la jornada ordinaria, por exigencias ineludibles o por circunstancias reglamentadas de modo específico en la ley; 2o. Serán de duración limitada, esto es, tres horas por jornada, no más de tres veces por semana como rige entre nosotros (artículo 66) o situaciones correlativas; 3o. El trabajo extra a desempeñar deberá ser el que de ordinario presta el trabajador y 4o. Evitar que el tiempo obedezca a exigencias económicas de las empresas; esto es, que se deba a labores eventuales o temporales, evitando incida en la salud del trabajador.⁴

c) La llamada "*semana comprimida de trabajo*". Los teóricos del derecho han denominado así lo que para nosotros sería "jornada parcial" o periodos de labor inferiores a las ocho horas diarias. Dos son los motivos que aducen: la naturaleza de algunos procesos de manufactura, así como el tiempo límite impuesto por la legislación a cierto tipo de actividades (subterráneas, peligrosas, insalubres, etcétera). Han sido los sindicatos quienes han impuesto la jornada parcial, sea por la conveniencia de aumento de personal o por el disfrute de un mayor periodo de descanso.⁵ Por ejemplo: se ha comprobado que el corte de madera no requiere más de cinco horas de jornada; en igual tiempo se hace la fabricación de artículos de vidrio; las industrias del cemento, el papel, laminación, altos hornos, etcétera, realizan hoy su actividad con magníficos rendimientos económicos, en sólo seis horas por jornada.

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

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

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

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

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

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

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

2. *Sistemas de remuneración (salario)*

El salario interesa más por el carácter remunerativo que tenga que por la forma, métodos, lugares o prestaciones que formen parte del

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

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

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

a) *La composición del salario.* Expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe (artículo 84). Nuestra legislación, como puede advertirse, es muy amplia, pues la mayor parte de los países restringen el concepto "salario" a la remuneración convenida mediante pago en efectivo (está prohibida la remuneración por medio de vales, pagarés, cupones o cualquiera otra forma representativa de la moneda de curso legal) incluidos los suministros esenciales que mitiguen una escala variable de necesidades. Los elementos que constituyen el salario son conformes a la política social impuesta por cada régimen de gobierno.

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

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

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

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

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

3. Se aceptan almacenes o tiendas (en la legislación internacional se les denomina "economatos") bajo la condición de que las mercancías que expendan sean vendidas a precios justos y razonables, y que los servicios que presten se hagan en iguales condiciones, evitándose toda clase de lucro. En México estos almacenes y tiendas podrán establecerse únicamente cuando exista convenio sobre el particular entre trabajadores y patronos (artículos 103 y 103-bis).

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

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

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

c) *El salario mínimo.* Nuestra ley define al salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios que preste en una jornada de trabajo. Se agrega que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia

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

en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. La capacidad adquisitiva del salario debe abarcar la obtención de los satisfactores esenciales (artículo 90). La legislación internacional considera "salario mínimo" el factor económico que cubra las necesidades de los trabajadores y de sus familias con base en el costo de la vida, las exigencias de la seguridad social y el nivel de subsistencia relativo de otros grupos sociales, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico de un país, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un adecuado nivel de empleo (artículos 1 a 4 del Convenio No. 131 de la OIT).

La fijación de salarios mínimos tiene hoy universal aceptación ya que independientemente del hecho de ser fijados mediante acuerdo expreso de trabajadores y patronos, se ajustan a las exigencias sociales en cualquier tiempo determinado; puede abarcar reducidos grupos de trabajadores o la totalidad de los asalariados en un país; son objeto de complejas combinaciones por ramas de actividad u ocupaciones o pueden destacarse diferencias en la forma de remuneración al trabajo, atenta la economía nacional o las relaciones industriales locales o internacionales; ostentan una estructura de carácter común o responden a instrumentos específicos de políticas económicas. A nuestro modo de pensar, su fijación debe ser función esencial de negociación colectiva.¹¹

3. Descansos, vacaciones y licencias

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

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

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

Las finalidades actuales del descanso, desprendidas de la Declaración de Derechos Humanos y los convenios de la OIT, son de orden familiar, cultural y recreativo; al trabajador interesa pasar el mayor tiempo con su familia al estimar que con ella disfruta del reposo; por eso busca asimismo la realización de actividades deportivas o recreativas en compañía de los hijos, esencialmente. Las disposiciones de la Declaración pretenden que los hombres de empresa comprendan que el trabajador no sólo debe conservar su salud por los beneficios que tanto a él como la empresa le reporten, sino que al mismo tiempo modifique su concepto de la rutina diaria y vea el trabajo, no con la simple concepción de quien lo considera una obligación para la obtención de satisfacciones y sobrevivencia, sino con la pasión de la obra propia, tal y como contempla el artista su creación o su ejecución.¹² El legislador mexicano así lo ha comprendido, no sólo al imponer el domingo como día de descanso obligatorio a la semana, sino concediendo al trabajador un pago adicional si se ve forzado a desempeñar una determinada actividad (artículos 71 y 93 de la Ley).

Igual criterio se sustenta respecto al periodo vacacional. Desde el año de 1936 la OIT aprobó el primer convenio sobre vacaciones con disfrute de salario, concediendo entonces el término de seis días hábiles por año trabajado (la ley mexicana de 1931 había concedido cuatro); a los trabajadores menores de dieciséis años se concedieron doce días, estableciéndose también la posibilidad del aumento en el número de días, a razón de dos por cada año, hasta donde la legislación nacional pudiera extenderse. Se fijó también como norma, desde entonces, que

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

el periodo vacacional no pudiera ser motivo de compensación aun cuando se mejorase sustancialmente la remuneración.

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

Fueron hechas otras tres recomendaciones importantes: 1a. El periodo de vacaciones no sería inferior a tres semanas laborables por cada año de servicios; 2a. Debe fijarse un periodo mínimo de servicios para el disfrute de vacaciones; de no ser así el derecho que se adquiriera será proporcional al tiempo trabajado, y 3a. Se sugiere que las vacaciones sean escalonadas y cuando haya acuerdo con los trabajadores, sea posible su fraccionamiento a efecto de que en algunas actividades no resulte prolongada la ausencia de trabajadores especialistas. El derecho a vacaciones no podrá ser renunciado por el trabajador, por lo que cualquier modalidad que se pretenda a cambio de una indemnización o de otro tipo de compensación, será nula y sin efectos, debiendo prohibirlo la legislación nacional.

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

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

autorizada por la ley, sin disfrute de salario. Son las llamadas por nosotros, licencias sin goce de sueldo.

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

4. *Derechos y obligaciones en el trabajo*

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

La primera regla que se ha impuesto es el respeto a la dignidad y bienestar del trabajador a cambio de que éste realice su trabajo con la debida diligencia. No se está ya en el campo de la mera explotación del trabajo pero tampoco en el de la irresponsabilidad manifiesta del trabajador. Si lo que hoy en día interesa es la productividad, porque de ahí derivan todas las cuestiones que atañen a la relación de trabajo, empresarios y trabajadores deben encontrar los términos de entendimiento que la hagan posible y no pensar, los primeros, los medios más económicos de producir o las formas más eficaces de obtener provecho del trabajo humano; y los segundos, en el recurso de lograr mayores

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

beneficios con el mínimo esfuerzo. Mientras no se comprenda la necesidad de una íntima correlación entre un pensamiento y el otro hasta obtener la justa coordinación de intereses, derechos y obligaciones, por bien determinados que se encuentren, carecerán de toda significación.

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

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

conocimiento del patrono cualquier enfermedad contagiosa que padezca; no presentarse en estado de embriaguez.

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

5. Terminación de la relación de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

Las anteriores son las causales establecidas en la ley para aceptar la terminación de la relación laboral. La ley mexicana establece dos situaciones frente a dichas causales, bajo las cuales podrá prolongarse una contratación: cuando concluido un término subsiste la materia del trabajo contratado, la relación se prorrogará por el tiempo necesario; o cuando el trabajador decide dar por terminada la relación laboral, pues conforme a la Constitución es facultad suya negarse a prestar servicios por más de un año calendario (artículo 40). Asimismo, la sustitución patronal no podrá afectar la relación de trabajo y por lo mismo no incide en la terminación del contrato; el patrón sustituto asume las obligaciones y responsabilidades, y el patrono sustituido será solidariamente responsable también hasta por un periodo de seis meses contado a partir de la fecha en que haya sido dado el aviso legal de haberse operado la sustitución (artículo 41).

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

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

II. TRABAJADORES CON ESTATUTO ESPECIAL

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

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

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

¹⁷ *Ibidem*, pp. 433-435.

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

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

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

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

1. *Trabajadores del campo*

En la exposición de motivos de la ley vigente se indicó que aun cuando en nuestro medio es el artículo 27 constitucional el que aborda el problema campesino, la legislación del trabajo no puede dejar de considerar este tipo de relación obrero-patronal, en atención al hecho de que día a día es mayor el número de personas que desarrollan labores agrícolas, tanto por la circunstancia de que el reparto agrario no admite más extensiones, como por la creciente mecanización e industrialización del campo, que ocupa cada vez abundante mano de obra.¹⁹ La ley define al trabajador del campo como la persona que ejerce trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal, con pago de un jornal o por destajo (artículo 279).

Las particularidades de esta relación de trabajo son: a) el suministro de habitaciones; b) el mantenimiento de dichas habitaciones en buen estado, haciéndose en su caso las reparaciones necesarias; c) mantener en el lugar de trabajo medicamentos y material de curación indispensables en primeros auxilios; d) proporcionar al trabajador y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos adonde existan servicios médicos a efecto de que sean atendidos; e) permitir a los trabajadores tomar de los depósitos acuíferos el agua que necesiten para usos domésticos

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

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

y sus animales de corral; f) permitirles caza y pesca en las condiciones fijadas por las leyes respectivas; g) concederles libre tránsito por caminos y veredas establecidos siempre que no sea en perjuicio de los sembradíos y cultivos; h) permitirles celebrar sus fiestas regionales; i) fomentarles la creación de cooperativas, y j) fomentar la alfabetización de los trabajadores (artículos 280 a 284).

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

2. Trabajo por comisión y trabajo de confianza

En México se considera que la batalla para considerar al agente de comercio como trabajador fue ganada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El criterio sustentado por nuestro alto tribunal fue siempre en el sentido de que si bien es cierto la comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, cuando el comisionista sólo se ocupe de los asuntos del comitente sin ocuparse de otros, es que es característica del contrato de trabajo, debiéndose por tanto estimar trabajador al agente de comercio y patrono al comitente, al no existir independencia alguna en la actividad del primero.²⁰

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

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

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

Idéntica lucha hubo de sostenerse por precisar jurídicamente el concepto de "trabajador de confianza". El conflicto se suscitó desde la ley de 1931, por haber establecido ésta en la fracción X del artículo 126 que era motivo de terminación de un contrato de trabajo el perderle la confianza al trabajador, si éste desempeñaba un empleo de dirección, de fiscalización o de vigilancia. Interpretando esta disposición legal la Suprema Corte de Justicia sostuvo que la confianza era un elemento subjetivo, pero agregó que las relaciones jurídicas, tratándose de la validez y cumplimiento de las obligaciones contraídas en materia de trabajo, de ninguna manera podían quedar al arbitrio de una sola de las partes, o sea el patrono, porque ello sería contrario a los principios generales de derecho; que por otra parte, en el derecho del trabajo la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, por lo que no basta una simple estimación subjetiva para definir la confianza, al ser objeto fundamental del derecho laboral garantizar a los trabajadores contra cualquier clase de sentimiento o simpatía patronal.²¹

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

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

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

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

3. Trabajo del transporte y complementario del transporte

Las características peculiares del trabajo de los transportistas, en particular el del transporte marítimo, reglamentado desde los inicios de la OIT, al igual que el transporte aéreo, el más evolucionado actualmente de todos los sistemas, ha obligado no sólo a nuestra legislación sino a muchas legislaciones a estructurarlo mediante estatutos jurídicos especiales que comprendan sus variantes. La legislación mexicana desde la ley de 1931 había considerado como trabajo especial el que se realizaba en el mar y vías navegables, por lo que no constituyeron novedad las convenciones aprobadas en el seno de la propia OIT y menos aún el que se hubiera proyectado por los miembros de la comisión redactora del anteproyecto de la nueva ley del trabajo, clasificar la especialidad del transporte marítimo, terrestre y aéreo, otorgándole a cada rama las aplicaciones legales que les dan carácter.

Respecto al trabajo marítimo, tratando de ajustar nuestros usos a las reglas sugeridas en el *Código de la Gente del Mar* aprobado por la OIT, se modificó la denominación del capítulo para referirlo apropiadamente a los trabajadores de los buques, a efecto de hacer las distinciones terminológicas indispensables tendentes a precisar cierto tipo de actividades del trabajo propio de quienes prestan servicios a bordo de las embarcaciones. En un amplio capítulo que comprende del artículo 187 al 214 de la ley, se procuró por la comisión, y salvo algunas modificaciones y

restricciones así lo aprobó el cuerpo legislativo, incluir todos los problemas concernientes a esta relación laboral en el orden nacional. Lo distintivo en ella, resumiéndolo y reducido a lo más importante, es lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

la autoridad lo determine por el estado de la embarcación o por su situación jurídica.²²

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

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

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

2º Las jornadas comprenden tiempo efectivo de vuelo, los servicios de aeropuerto, así como los llamados servicios de reserva o sean aquellos adicionales antes y después del vuelo. Dichas jornadas podrán iniciarse a cualquier hora del día o de la noche y se ajustarán a las características de las rutas. No podrá interrumpirse el servicio de vuelo durante su trayecto sino hasta llegar al destino final, aun cuando haya llegado a su límite la jornada. Podrán utilizarse para ello estipulaciones reforzadas.

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

4º Al igual que el trabajo en los buques, el salario puede fijarse de acuerdo con la categoría de la aeronave donde se labore. Las percepciones por trabajo nocturno o en tiempo extraordinario se ajustarán

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

igualmente en los contratos. El pago se hará en quincenas y cualquier tiempo extra se cubrirá en la más próxima.

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

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

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

En cuanto al trabajo ferrocarrilero, tiene estas características: 1a. El contrato de los trabajadores trenistas puede celebrarse sobre la base de viajes en una o dos direcciones; 2a. Las jornadas se desempeñarán a cualquier hora del día o de la noche, ajustables a las necesidades del servicio; 3a. Los salarios podrán pagarse conforme a tarifas distintas según la naturaleza del servicio que se preste (en tránsito, en terminales, en jornada, en tipo de servicio de pasajeros o de carga, etcétera); 4a. Son causas de rescisión de la relación de trabajo la necesaria reducción de personal o de puestos o la supresión de servicios por exigencias del transporte. En cambio, no lo son la circunstancia de aislamiento de un trabajador por motivos de fuerza mayor; 5a. Es causal de terminación de la relación de trabajo: *a)* la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción; sin causa justificada; *b)* la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; *c)* el tráfico y consumo de bebidas embriagantes, de narcóticos o drogas enervantes, y *d)* el incumplimiento a las circulares de transportación en vigor. Existe una variante de importancia: cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo

podrá rescindirse por causas particulares graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones reglamentarias. Todas estas reglas forman parte del capítulo especial dedicado a este sector de trabajadores, las cuales están contenidas en los artículos 246 a 255 de la ley vigente. La ley de 1931 contenía más amplias disposiciones pero las mismas han quedado incorporadas en las leyes de vías generales de comunicación y otras reglamentaciones similares.

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

En torno a lo primero, cuando el trabajo se preste por viaje (ida y regreso) el tripulante podrá tomar sus descansos a la hora y en el momento que lo juzgue conveniente; de tener que hacerlo en el vehículo, éste dispondrá de lugares para el reposo, y serán por lo menos dos los tripulantes encargados del servicio. Los gastos que ocasione el descanso en la terminal de no residencia serán por cuenta del propietario del vehículo. El salario podrá pagarse por viaje o por kilómetros de recorrido, según se convenga, sin ser inferior en ningún caso al mínimo legal. El salario correspondiente a los días de descanso semanal, obligatorio o por vacaciones, se aumentará en un dieciséis por ciento de lo que corresponda normalmente al trabajador. Son causas específicas de terminación de la relación laboral: no tratar con esmero y cortesía al pasaje cuando se trate de transporte de personas; no manejar con prudencia y eficacia la carga; no someterse a los exámenes médicos que prevengan las leyes; no cuidar el buen funcionamiento de los vehículos; no observar los reglamentos de tránsito.

Finalmente, consideramos al trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículos 265 a 278) complementario del transporte, por tratarse de servicios de carga, estiba, desestiba, alijo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y

equipaje efectuado a bordo de buques, en los puertos, vías navegables y en estaciones de ferrocarril.

4. Trabajo a domicilio y otros servicios

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

La doctrina define al trabajo a domicilio como

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

Al contrato respectivo le atribuye las siguientes características: a) la empresa o patrono que encargue el trabajo debe suministrar al operario la materia prima necesaria; b) si ésta le es vendida, el precio que se fije será independiente del valor del producto entregado; c) no existe subordinación jurídica en cuanto al trabajo que se vaya a realizar; d) la entrega del producto debe hacerse a base de unidad de obra; e) el importe del trabajo no será inferior al salario mínimo que rija en la localidad; f) deberá llevarse un registro del producto entregado y del precio pagado por unidad, y g) será obligatoria la inscripción del operario en las instituciones de seguridad social; de no existir éstas se proporcionará atención médica.

Nuestra ley de 1931 en el capítulo titulado "De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio" definió a este

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

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

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

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

5. Trabajadores de los espectáculos públicos

La reglamentación especial de los deportistas profesionales —de acuerdo con los términos de la iniciativa de nueva ley federal del trabajo— tuvo como finalidad proteger y dignificar el deporte como trabajo, evitando el manejo de la persona en calidad de elemento de un contrato sujeto a cualquier cambio o modificación de las condiciones pactadas, cuando se trata de un espectáculo sujeto a lucro o ganancia y no a la práctica en sí de una actividad destinada a mejorar el

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

cuerpo humano, su estado físico o el gusto de distraer el tiempo libre en la ejecución de un juego específico. Para algunos tratadistas, sin embargo, el deporte en ningún caso debe considerársele espectáculo público en el sentido de organizarlo y llevarlo a cabo una empresa, pues estiman que por regla general son clubes deportivos quienes lo desarrollan, clubes que para ellos se encuentran sujetos a reglas distintas a las que corresponden a una relación de trabajo. Las competencias en las que participe el deportista las estiman, asimismo, resultado de una vinculación social, de atributos esenciales de la persona, de un verdadero *status subjectionis* de carácter individual que no puede ser asimilado a la dependencia propia del contrato de trabajo, aun cuando existe relación económica en algunos casos. En el marco de estas relaciones a lo sumo puede considerársele bajo el más amplio concepto de "contrato de actividad", cuyo objeto es resultado de un acto de voluntad humana, autónomo, de regulación específica, con modalidades igualmente específicas.²⁶

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

Igual criterio se ha seguido tratándose de actores y músicos que desarrollan un trabajo personal subordinado. Cuando la actividad artística quede sujeta a disposiciones de un empresario dedicado a explotarla como espectáculo público, es materia de una relación laboral en iguales términos y con base en idénticos principios que los reglamentados para el deportista profesional. El capítulo que la regula (artículos 304 a 310) incluye, por esta razón, la índole de la prestación del servicio, dentro de la República, en lugar diverso al de residencia; la duración de la misma; el salario por unidad de tiempo para una o varias temporadas una o varias funciones; y las obligaciones empresariales conducentes.

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

6. *El trabajo universitario y el de médicos residentes*

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

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

El breve análisis hecho de los estatutos de trabajo especializados nos lleva a la siguiente conclusión: la orientación hacia la cual se dirigen las relaciones individuales de trabajo, toda proporción guardada, es la regulación de las condiciones de actividad obrero-patronal ajustada a los sectores de producción. Así como el desarrollo de los

contratos colectivos ha permitido, gradualmente, su avance en capítulos esenciales de la jornada, el descanso, los salarios, etcétera, como ya se dijo, las peculiaridades de algunas tareas ha obligado a diversos tratamientos de cuestiones, que si durante largo tiempo se consideraron obvias, en nuestros días van dejando paso a otras concepciones más avanzadas de la relación laboral.

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

III. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El fenómeno colectivo en materia laboral resulta reciente en nuestro país si lo comparamos con Estados de antigua tradición obrero-patronal. El historiador del México moderno, don Daniel Cosío Villegas, cree, fundadamente, que a pesar de los intentos de organización clasista habidos durante el régimen del porfiriato en el último cuarto del siglo pasado, no puede hablarse con propiedad de asociaciones profesionales integradas, ni de movimientos colectivos surgidos de una auténtica lucha social. Para él, tanto los llamados "círculos de obreros libres" como los brotes de insurrección obrera tuvieron más el carácter romántico de una defensa de intereses laborales de índole particular que de oposición al régimen; fueron, en esencia, "gritos desesperados" y aislados de emancipación frente al trato dado al trabajador, que esfuerzos serios y definidos de enfrentamiento ante la situación de esclavizante sumisión en que se le mantenía.²⁷

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

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

1. *Características del sindicalismo mexicano*

Se ha dicho por el politólogo John M. Hart que en América Latina los organizadores de los movimientos obreros han sido los estudiantes y artesanos más que los trabajadores comunes. Este pensamiento no se acerca mucho a la realidad mexicana pero es cierto que unos y otros, unidos a los obreros, hicieron posible el surgimiento de una clase social desconocida en nuestro medio. En México, las primeras agrupaciones de trabajadores surgieron como sociedades particulares de socorros mutuos para crear conciencia en el ámbito de la fraternidad universal. Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva y Hermenegildo Villavicencio, crearon el año de 1880 bajo el nombre de "Grupo de Estudiantes Sociales" una incipiente organización defensora del movimiento obrero urbano, de tipo mutualista. El "Club Nacional de Obreros Libres" que fue la agrupación de trabajadores que más se distinguió al finalizar el siglo XIX, tuvo más bien un desarrollo cooperatista que propiamente gremial. Por ello se estima a la Casa del Obrero Mundial, creada al triunfo del maderismo, la base real del sindicalismo entre nosotros, al agrupar a los primeros auténticos gremios surgidos del movimiento revolucionario: la Unión de Estibadores del Puerto de Veracruz, la Confederación Nacional de Artes Gráficas, las mutualidades del sistema ferrocarrilero y las primeras agrupaciones de trabajadores mineros y electricistas.²⁸

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

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

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

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

Una segunda característica es el predominio de los sindicatos de empresa e industria sobre las otras formas legales autorizadas. La ley divide en cinco categorías los sindicatos: gremiales, o sean los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, formados por trabajadores que prestan servicios a una misma empresa; industriales, integrados con trabajadores que prestan servicios a una o más empresas, pero dentro de la misma rama industrial; nacionales de industria, donde se agrupan trabajadores de varias empresas de la misma rama industrial, pero cuyos centros de trabajo se hallen ubicados en dos o más entidades de la República, y de oficios varios aquellos integrados con trabajadores de diversas profesiones (artículo 360).

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

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

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

El doctor De Buen, refiriéndose a los distintos matices sindicales, que él encuadra en una clasificación propia, distinguiendo sindicatos clasistas y sindicatos mixtos, de sindicatos políticos y sindicatos de gestión, encuadra al sindicalismo mexicano dentro de un sindicalismo plural, congruente con el concepto admitido internacionalmente, de

“libertad sindical” y en el marco del sindicalismo de gestión, de vieja raigambre entre nosotros.²⁹

2. *La relación Estado-sindicatos*

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

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

La participación de los sindicatos en la actividad estatal la ofrece nuestra legislación a través de los siguientes postulados: 1. El registro de los sindicatos, actividad que estima el poder público como propia en aras de un interés colectivo; 2. El relativo a la personalidad y capacidad de las asociaciones profesionales en general (sindicatos u organizaciones patronales); 3. La formación de federaciones y confederaciones, y 4. Derechos y prohibiciones impuestas a los sindicatos (artículos 336 a 369 y 374 a 378). En el orden internacional se han estimado métodos de participación directa: la ampliación voluntaria

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

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

de la jornada de trabajo; la aceptación temporal de una reducción salarial; los descansos limitados y reducir los planteamientos de huelga a mínimas exigencias económicas. A esta participación sindical se le ha denominado "colaboración sindical voluntaria" y se ha dado en situaciones de excepción.

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

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

Para el doctor De Buen, la naturaleza del registro de los sindicatos es uno de los puntos oscuros del derecho laboral. En México se concede tal cúmulo de facultades discrecionales a la autoridad que, según él, se ha desvirtuado el propósito jurídico del mismo, pues por igual lo otorga un organismo administrativo como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales, si son locales, están sujetas a su vez al interés oficial manifestado por las direcciones de trabajo que actúan en los gobiernos de los estados, como parte del órgano administrativo regional. El requisito documental constituye, por tanto, mero formalismo.³²

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

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

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

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

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

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

3. *Extensión y límites de la acción sindical*

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

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

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

Primera etapa: de organización (1917-1937). Años antes de que el legislador mexicano ofreciese alguna reglamentación respecto de la constitución de federaciones y confederaciones de sindicatos, varios grupos de trabajadores se habían organizado bajo reglas muy estrictas (ferrocarrileros, mineros, electricistas, obreros de la industria textil) y desaparecida la Casa del Obrero Mundial nuevas uniones habían surgido en el ambiente sindical (CROM, CGT, FOR) desarrollando todos una intensa actividad gremial, que obligara al Estado a la federalización del derecho del trabajo, dejado por el constituyente al prudente juicio de las leyes estatales. De ahí que las breves disposiciones legales (artícu-

los 255 a 257 de la ley de 1931) sólo fijaran como norma los requisitos de adhesión y registro, con afirmación del principio de libertad sindical y el control aparentemente administrativo de dichas uniones.

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

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

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

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

más poderosas se disputan diputaciones, senadurías, presidencias municipales y hasta alguna gubernatura estatal; y a su vez, los partidos políticos buscan adeptos y apoyo en las organizaciones de trabajadores para alcanzar mayor significación y preponderancia.

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

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

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

4. El derecho de huelga

El legislador de 1931 definió a la huelga como “la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”. La ley vigente la define como “suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” (artículos 259 de la ley de 1931 y 440 de la ley de 1970). Común denominador es en

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³⁸ Krotoschin, Ernesto, *Instituciones del derecho del trabajo*, Buenos Aires, Editora Bibliográfica Omeba, 1948, pp. 76-104.

³⁹ Trueba Urbina, Alberto, *Evolución de la huelga*, México, Ediciones Botas, 1950, p. 16.

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

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

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

IV. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA CONCERTACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

1. *Métodos de negociación*

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴³ OIT, *op. cit.*, nota 41.

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

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

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

2. La negociación tripartita, camino a la concertación

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

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

⁴⁶ Krotoschin, *op. cit.*, nota 38.

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

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

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

⁴⁷ OIT, *op. cit.*, nota 41.

das de seguridad e higiene para los trabajadores, de conformidad con las exigencias nacionales.

La legislación mexicana ha adoptado para varias realizaciones jurídicas el tripartismo. Hemos dicho que el artículo 123 de la Constitución federal organizó la administración de la justicia obrera bajo este sistema, al crear las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje con representantes del capital, del trabajo y del gobierno; juntas que si en la legislación laboral de los estados tuvieron un carácter más administrativo que jurisdiccional, al unificarse la legislación estatal y federalizarse la ley del trabajo, se convirtieron (como ya lo había establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación) en verdaderos tribunales tripartitas del trabajo.

Un segundo paso en el tripartismo lo fue el llamado en su origen *contrato colectivo de carácter obligatorio* (artículo 59 de la ley de 1931), en el cual se hizo intervenir en la fijación de las condiciones de trabajo pactadas por obreros y patronos, a la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; con posterioridad al Departamento Autónomo del Trabajo, y a partir del año 1941 a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, creada en ese año. Tres atribuciones se asignaron a la autoridad federal laboral: 1a. Recibir la solicitud de la mayoría de los trabajadores de una determinada rama profesional y cerciorarse, mediante publicación de dicha solicitud en el *Diario Oficial* de la Federación, del interés colectivo de dicha mayoría. 2a. Recibir oposiciones fundadas de parte de patronos o trabajadores que estuvieren en contra de dar carácter obligatorio general a una determinada convención obrero-patronal; tales oposiciones debían recibirse en audiencia pública a efecto de que los signatarios de la convención expresaran su criterio en favor de su pretensión. 3a. Proceder a la publicación oficial del contrato en el *Diario Oficial* declarándolo obligatorio para todos los trabajadores y empresas de un determinado ramo industrial. Se facultaba al Ejecutivo Federal para fijar el plazo de vigencia (artículos 60 a 67).

A este tipo de convención colectiva se le dio en la nueva legislación la calidad de *contrato-ley*, definiéndolo como el celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patronos, para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en uno o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas del país o en todo el territorio nacional (artículo 404). Han quedado determinadas, asimismo, las bases de su contenido: a) indicación de sindicatos y patronos que

hayan concurrido a la convención; *b*) las zonas territoriales del país que vayan a quedar incluidas; *c*) su duración, que no podrá ser mayor de dos años; *d*) las condiciones de trabajo; *e*) las reglas conforme a las cuales se formularán planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate, y *f*) las demás estipulaciones que convengan a las partes (artículo 412).

El trámite procesal del contrato-ley (artículo 415) es muy similar al establecido en la ley de 1931. Para los casos que lo requieran se hace intervenir a los gobernadores de los estados y al jefe del Departamento del Distrito Federal, ampliándose la publicación de la solicitud y del contrato-ley aprobado, a los periódicos oficiales de las entidades federativas donde vaya tener vigencia (artículo 416). Al presidir las convenciones la autoridad del trabajo, federal o local; e intervenir de manera directa en las revisiones del contrato-ley; son éstas las situaciones que le otorgan su naturaleza tripartita, independientemente del carácter jurídico que adquiere.

3. *Desarrollo del tripartismo en México*

La representación tripartita en la solución de cuestiones laborales ha encontrado en nuestro país fecundo campo aplicativo. Los primeros organismos creados por el legislador de 1931 con tal carácter fueron las *Comisiones especiales del salario mínimo*. Estas primeras comisiones formadas en cada municipio con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, que no podrían ser menos de dos por cada parte, más uno nombrado por la autoridad municipal (quien fungiría como presidente de la comisión), se encontraban subordinadas a las juntas centrales de conciliación y arbitraje de cada estado de la República y tenían como funciones específicas: *a*) recabar información sobre el costo de la vida en cada municipalidad; *b*) analizar un presupuesto viable y mínimo que bastara a satisfacer las necesidades mínimas del trabajador; *c*) estudiarán además las condiciones económicas de los mercados consumidores, y *d*) realizarían todas aquellas actividades accesorias indispensables para fijar el importe mínimo de los salarios (urbanos, agrarios y profesionales) (artículos 414 a 420). En los trabajos por unidad de obra la remuneración se calculaba de tal forma que correspondiera al trabajo normal del obrero o campesino, desarrollado en una jornada de ocho horas (artículo 428).

Bajo el mismo principio representativo fue creada pocos años más tarde una *Comisión Nacional de los Salarios Mínimos*, con un número igual (no mayor de quince y menor de cinco) de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, designados cada cuatro años; más la representación del gobierno, integrada con el presidente de dicha comisión, quien tendría el voto oficial; y dos asesores con voz informativa, nombrados por el secretario del Trabajo; sus atribuciones, aparte de formular un plan anual de actividades, fueron: *a)* practicar y realizar investigaciones y estudios, antes de aprobar las resoluciones de las comisiones regionales (antes especiales); *b)* designar subcomisiones o nombrar técnicos que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales que se les encarguen; *c)* revisar las resoluciones de las comisiones regionales, y *d)* fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en las que éstos no hubiesen sido fijados por las comisiones regionales (artículos 554 a 557 de la ley de 1970). Aclaremos que las comisiones regionales acabaron por desaparecer, quedando en funciones únicamente la comisión nacional, con un carácter propiamente corporativo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, establecido en el decenio de los años cuarenta, es asimismo un organismo de representación tripartita, que integran treinta representantes: diez designados por el Ejecutivo Federal, diez nombrados por las organizaciones patronales del país y diez por las organizaciones de trabajadores, quedando a juicio del Ejecutivo Federal señalar las bases para determinar cuáles organizaciones de trabajadores o patronos deben intervenir en la designación de dichos representantes (artículos 110 a 112 de la Ley Orgánica del IMSS). Estos representantes intervienen en la asamblea general, en el consejo técnico y en la comisión de vigilancia, resolviendo los asuntos de su competencia en forma colegiada (artículos 113, 115 y 117 a 119 de la mencionada Ley). Bajo bases similares se creó en fecha reciente (1972) el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) que tiene por objeto crear sistemas de financiamiento que permiten a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de viviendas que tengan ya en propiedad, y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. El Instituto se rige por un sistema tripartito destinado a organizar y coordinar el financiamiento de programas de construcción de casas habitación, propiedad de los trabajadores (artículos 136 a 153).

Una segunda Comisión Nacional, la encargada de determinar los porcentajes que correspondan a los trabajadores en las utilidades de las empresas, tuvo su nacimiento el año de 1962, atribuyéndole por disposición legal los deberes siguientes: *a)* Integrar un consejo tripartita de representantes con el propósito de que, en unión de los asesores técnicos que fuesen nombrados por dicho consejo y el gobierno federal, participaran de manera activa en la institución; *b)* Practicar investigaciones y realizar los estudios necesarios que permitieran en cualquier momento conocer las condiciones generales de la economía nacional; *c)* fomentar el desarrollo industrial del país y fijar el interés razonable que debe percibir el capital y su reinversión, y *d)* analizar la diferencia entre las percepciones derivadas por concepto del salario y prestaciones, a efecto de otorgar a los trabajadores una adecuada participación en las utilidades empresariales, sin que su carga afecte los costos ni los gastos de producción, para evitar repercusiones inflacionarias.⁴⁸

Al Consejo de Representantes (del gobierno, el capital y el trabajo) se le han asignado las siguientes atribuciones: 1a. Practicar y realizar directamente las anteriores investigaciones y estudios, recabando la mayor información económica posible; 2a. Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patronos; así como recibir todas las sugerencias que trabajadores, sindicatos, empresarios y empleadores en general, presenten para su análisis cuantitativo y cualitativo; 3a. Designar las subcomisiones o los técnicos encargados de llevar a cabo las investigaciones o de realizar estudios especiales que les ordenen, y 4a. Después de reunir todos los elementos apropiados, determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículo 590).

Finalmente, bajo idénticas bases tripartitas, ha sido creada una Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en la cual colabora de manera directa un consejo consultivo interno integrado con representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales patronales (a razón de cinco miembros cada representación) participando por el sector público las secretarías del Trabajo, de Educación Pública, de Comercio y Fomento Industrial; el IMSS; y por las organizaciones profesionales las personas designadas por ellas, conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo. En calidad de asesores regionales actúan consejos consultivos estatales con representantes del sector público (gobernado-

⁴⁸ Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, *Dictamen de la primera comisión*, México, Imprenta Arana 1964, tomo I, pp. XVII-XXI.

res de los estados y delegados secretariales) y tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores, más tres representantes de las organizaciones patronales de cada entidad (artículos 537 a 539). Puede apreciarse el notable desarrollo que el tripartismo ha tenido entre nosotros al grado de estimársele de igual nivel al de los países más avanzados en esta materia.

4. *Presencia nacional en el campo de la concertación*

No nos han sido tampoco ajenos los progresos alcanzados en Europa y en América Latina en materia de concertación social. Si bien es cierto —como se expresa en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994— nuestros problemas económicos se han agudizado en la última década, desde mediados del decenio de los años sesenta empezaron a advertirse en el país

algunos indicadores que señalaban el inminente agotamiento de la etapa de crecimiento elevado sobre la base de la sustitución forzada de importaciones. Y para hacer frente a esta situación fue necesario adaptar la estrategia económica al cambio de las condiciones, con el fin de aprovechar las oportunidades que ofrecía el mercado externo, para compensar la pérdida de dinamismo del mercado interno, resultado de haberse alcanzado los límites de escala del mismo y de sustitución relativamente fácil de las importaciones.⁴⁹

El intento actual más significativo de concertación social es el que condujo al Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, creado para erradicar el anterior pernicioso fenómeno, que ha venido a alterar todos nuestros programas de desarrollo. El PECE, como en sus siglas se le conoce, no es sino un organismo de voluntaria colaboración entre trabajadores y empresarios, quienes conjuntamente con el gobierno federal y los gobiernos de los estados, vienen preparando las estrategias que permitan en el país la corrección de problemas que provienen de años anteriores, acentuados con la crisis nacional e internacional, más los problemas inherentes al fenómeno inflacionario.

La concertación, sin embargo, aun cuando es un consenso tripartita no es el tripartismo en sí. Se le conoce con diversas denominaciones, según los métodos de acción puestos en práctica por diversos países; a

⁴⁹ *Diario Oficial* de fecha 31 de mayo de 1989, primera sección, pp. 18-21 y 65-67.

saber: “planificación del desarrollo”; “planificación concertada”; “acuerdo social”; “pacto social”; “neocorporativismo”; o “pluralismo organizativo” y “neocontractualismo”. Si se analizan sus caracteres, deriva de la negociación colectiva y encuentra su base en la participación de los hoy llamados sector social, sector privado y sector público; pero los autores de derecho del trabajo se resisten a catalogarla como una simple manifestación tripartita. Fundan su pensamiento en una doble circunstancia; por un lado, que a la concertación debe vérselo más como una “garantía de la ocupación y del ingreso de los trabajadores”, que como una forma de participación; por otro, entenderla por lo que es, “la cooperación del sindicato en la acumulación de recursos y en la gestión de la empresa, sumada a la participación de las organizaciones profesionales en el gobierno de la economía”.⁵⁰

En un sentido lato, el pacto social producto de la concertación viene a ser un proceso de composición de intereses que incluye los más variados tipos de discusiones tripartitas sobre problemas laborales que directa o indirectamente afecten a los trabajadores; discusiones que independientemente de tener lugar en diferentes foros, con la presencia del gobierno o sin ella, facilitan el arribo conciliatorio a un compromiso obrero-patronal. Por esta razón se le distingue de los convenios colectivos ordinarios, en los que normalmente la negociación concluye con un documento escrito y mutuas obligaciones, sobre todo si se toma en cuenta el carácter nacional que abarcan sus postulados.

México, repetimos, no ha sido ajeno a este fenómeno. En los últimos regímenes de gobierno federal (1970-1989) varios intentos de concertación han tenido lugar; los mencionaremos por sus nombres, ya que su contenido, con variados matices o propósitos, ha sido el mismo: evitar los enfrentamientos sectoriales; abrir las puertas del hermetismo obrero-patronal; airear las divergencias políticas; orientar los conflictos implícitos del movimiento obrero y la defensa patronal. Hicieron propiamente su aparición con la llamada “Comisión Nacional Tripartita” (1973) y una ambiciosa “Alianza para la Producción” (1977). No diremos que fracasaran dichos intentos, sino que aparte de que los trabajadores no se encontraban preparados para entender su finalidad propositiva y de considerar atentatoria de sus intereses de clase cualquier intromisión en su estructura interna; la crisis económica aún no se presentaba con sus caracteres depresivos. Recuérdese que llegó inclusive a decirse por el gobierno que debíamos los mexicanos prepararnos para administrar la abundancia.

⁵⁰ Suárez González, *op. cit.*, nota 44.

A estas supuestas alianzas han seguido los pactos: el de "Solidaridad Nacional", el de "Solidaridad Económica" (PSE) y el vigente de Estabilidad y Crecimiento. Los pactos tienen como propósito fundamental el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales con los que cuenta el país; buscan corregir los desequilibrios sociales; superar conflictos inmediatos; elevar la preparación profesional de la mano de obra y enfrentarla a una grave infraestructura económica que se ha visto terriblemente rezagada debido a la indebida utilización de la fuerza de trabajo; pretenden la participación y corresponsabilidad de la sociedad.

El profesor Russomano considera que, pese a la bondad de los pactos, el trabajador latinoamericano no está preparado para entenderlos. Sostienen los sindicatos, de manera agresiva, que la crisis, hoy generalizada, es culpa de los empresarios, al ser ellos quienes manejan la producción y administran la *res publica*. Son ellos, asimismo, quienes deben responder por los efectos de la crisis, al ser sus principales causantes y responsables, y de ningún modo los trabajadores. La concertación —a juicio del maestro— ha pasado a ser vista como un artificio para sacrificar al trabajador, imponiéndole perjuicios, cuando la solución de la amargura popular compete únicamente a los empresarios y a los gobiernos. En tales condiciones resulta, para él, casi imposible llegar a los páramos de la concertación. Mientras los trabajadores no vean en la concertación una posibilidad eventual y transitoria, ésta no será instrumento importante para una transformación social pacífica y eficaz, que es lo que se busca con los pactos.⁵¹

En lo personal creemos quienes hemos analizado el fenómeno, que la negociación colectiva se encamina hacia la concertación, con o sin intervención de los gobiernos, como ya dijimos. Aparte del modelo político o económico bajo el cual se la presente, es indudable que constituye una nueva forma de relaciones laborales, una nueva estructura de la sociedad, una nueva opción para situaciones de crisis y periodos de prosperidad, tal y como lo ha afirmado el profesor Ermida.⁵² Sin duda alguna, en el futuro proyecto nacional de ley federal del trabajo se incluirá una reglamentación, si no al modelo institucional ya concebido, al menos similar al nuevo marco de relaciones obrero-patronales.

⁵¹ Russomano, Mozart Victor, "La concertación social en América Latina", *Cuadernos del III*, México, UNAM, año II, No. 6, septiembre-diciembre 1987, pp. 577-587.

⁵² Ermida Uriarte, *op. cit.*, nota 42,

| | |
|---|----|
| V. Derecho procesal mexicano del trabajo | 60 |
| VI. Procedimiento ordinario | 71 |
| VII. Procedimientos auxiliares o complementario | 84 |
| VIII. Conclusiones | 97 |

V. DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO

Debemos al eminente procesalista español don Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, maestro durante muchos años en nuestra Facultad de Derecho de la UNAM, de la materia derecho procesal, un conjunto de principios procesales de importancia universal. Para él, ninguna rama del derecho procesal y menos aun el procesal del trabajo, puede entenderse y practicarse si no se parte de su unidad, para de ahí encuadrar a las distintas disciplinas en que hoy se divide su estudio; es decir, existe un conjunto de elementos comunes que encajan necesariamente en todas las ramas procesales, que deben analizarse antes de atender las diferencias que separan a cada disciplina jurídica; al igual que dentro del conocimiento científico existen leyes inmutables comunes a todas las ciencias, pero distintas en cuanto a su ordenación y sistematización individuales.⁵³

Es necesario, por tanto, partir de la teoría general del proceso a fin de estar en posibilidad de estudiar en lo particular cada rama, al no significar el concepto de unidad, identidad absoluta en las diferentes divisiones del derecho procesal. Para el doctor Fix-Zamudio la teoría general del proceso surgió con la independencia del derecho procesal respecto del derecho sustantivo, al cual se encontró sujeto durante varios siglos. Fue necesario separar la "acción" del derecho sustantivo, para lograr la autonomía del derecho procesal y llegar, como ha ocurrido en nuestros días, no sólo a sustentar una teoría general, sino una variada composición de conceptos y prácticas dirigidas al conocimiento de los diversos derechos procesales hoy existentes.⁵⁴

Al derecho procesal del trabajo lo han clasificado varios autores en el amplio ámbito del derecho procesal social. El mejor expositor al respecto lo ha sido el procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, para quien el proceso social en su conjunto se caracteriza por el predominio de un principio de compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada *débil* en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza. El objeto es nivelar estas fuerzas diferentes y encontrar el adecuado equilibrio que debe existir en dicha actuación y llegar así a la verdadera bilateralidad o igualdad

⁵³ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Cuestiones de terminología procesal*, México, UNAM, 1972, pp. 134-144.

⁵⁴ Fix-Zamudio, Héctor, "Derecho procesal", en *Consejo Técnico de Humanidades. Las humanidades en el Siglo XX*, México, UNAM, 1975.

procesal de las partes. En cuanto el derecho procesal del trabajo tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador (parte débil) y el empresario (parte fuerte) a fin de establecer la necesaria igualdad en su situación procesal, forma parte del derecho procesal social y se integra con los elementos propios, de carácter general, del proceso, conservando, a su vez, individualidad.⁵⁵

1. Necesidad de un código procesal del trabajo

Varios profesores de la materia derecho del trabajo hemos abrigado la esperanza de abandonar nuestra sustantividad jurídica y separar en la Ley Federal del Trabajo la parte procesal y administrativa que todavía comprende. Consideramos que al igual que se ha hecho en otros países de nuestra área (Brasil, Guatemala, Panamá, Perú, Ecuador), los aspectos meramente procesales deben tener un tratamiento autónomo y seguir, en lo general, las reglas y principios de la teoría general del proceso; en lo particular, ajustarlos a las normas propias de una disciplina jurídica independiente; en primer término, como lo señala el propio Couture, debido a la enorme penetración alcanzada en el terreno del derecho procesal por los “conflictos de trabajo”; en segundo lugar, por su grado de autonomía frente a otras ramas del derecho procesal; y en tercer término, por las características que le son propias como su “simplicidad”, “inmediatez”, “administración de justicia” y “compensación”, como ya se indicó.

Reconocemos que el legislador de 1931 debió encontrarse con evidentes tropiezos para separar en la ley las normas del derecho del trabajo, de las normas procesales. Una doble situación se lo impedía; por una parte, insistamos en que el constituyente de 1917 dejó a la soberanía de los estados la regulación jurídica de las normas de trabajo y pensó en la impartición de una justicia laboral sencilla, sin el formalismo de las otras ramas del derecho; en segundo lugar, se carecía de una fuerte industrialización y los conflictos de trabajo, más individuales que colectivos, obligaron a un tratamiento uniforme, general para todo el país, imbuidos aún de una balbuceante división local y federal, sin alcances económicos de trascendencia, que exigía más una orientación práctica de los procesos que conocimientos jurídicos. El hecho de que ni siquiera se exigiese el título de licenciado en derecho para ocupar la presidencia de las juntas de conciliación y arbitraje,

⁵⁵ Couture, Eduardo J., *Fundamentos del derecho procesal del trabajo*, “Estudios de Derecho Procesal”, tomo I, pp. 57-62.

y que en cambio éste sí fuese requisito para ocupar el puesto de secretario de cualquier junta, está indicando el propósito inicial del legislador, al no percibirse la profundidad e implicaciones que este fenómeno traía consigo.

En el anteproyecto y proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo tampoco se hizo la conveniente separación que facilitaba el momento social que se vivía, atribuible más a razones políticas que jurídicas, pues se perdería, el control administrativo de las juntas y sería clara la orientación de la justicia laboral hacia el campo del Poder Judicial, dentro del cual sin duda caería. Fue el doctor don Alberto Trueba Urbina quien más empeño puso por otorgar, aun cuando dentro de la propia ley, independencia al proceso laboral, obteniendo, al menos, que se hablara con franqueza de la necesidad de un derecho procesal del trabajo y se incluyera éste en una nueva reglamentación, no todo lo perfecta que se quisiera, pero al menos con gradual autonomía para encarar los diversos conflictos de trabajo, dando a los colectivos el verdadero sentido económico que ostentan.⁵⁶

A partir de enero de 1980 los títulos catorce y quince de la ley se dedican al derecho procesal del trabajo, separándolo inclusive de aspectos propiamente de administración pública del trabajo, como correspondía; y dividiendo el procedimiento en ordinario y especial, ante la extensión creciente y alcance normativo que ha tenido el derecho del trabajo en las últimas décadas (artículos 685-990). En consecuencia, si nuestra legislación incluye por separado un proceso ordinario o común en cuestiones de trabajo; un proceso colectivo con preeminencia en el campo de la economía nacional; un proceso especial para el tratamiento de los conflictos de huelga; un procedimiento de ejecución; otro para el trámite de tercerías y uno más denominado "voluntario o paraprocesal"; todo ello está indicando la conveniencia de un Código Procesal del Trabajo, desprendiéndolo de la ley sustantiva, por su clara independencia.

2. Los conflictos del trabajo

En un interesante estudio sobre los conflictos de trabajo, publicado por nuestra Secretaría del Trabajo, el doctor Plá Rodríguez, sustenta la tesis de que más que reglamentar el procedimiento para el trámite

⁵⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1983, p. 9.

de un conflicto laboral, lo importante es la prevención de éste, no sólo para disminuirlos en su número y gravedad, sino para resolverlos cuando se presentan, con la mayor celeridad y el menor perjuicio para las partes y para el resto de la comunidad. Es fundamental —según él— no desanimar el esfuerzo destinado a lograr éxitos parciales, cuya acumulación puede constituir un resultado altamente beneficioso, que pretender el logro del éxito total, no siempre auténtico para las clases sociales.⁵⁷

Es preciso, por esta razón, distinguir entre conflictos de derecho común y conflictos laborales. El doctor Néstor de Buen estima, correctamente a nuestro juicio, que el problema respecto a esta distinción debe ubicarse tanto en los sujetos del conflicto como en los efectos que éste puede producir; tocante a los sujetos, por su actividad e influencia en la relación laboral; en materia de efectos, por la necesidad de distinguir los conflictos jurídicos de los llamados económicos. Los conflictos laborales exigen —nos dice— la existencia de relaciones laborales entre los contendientes, para los conflictos comunes es indiferente esta relación; los conflictos jurídicos tienen por objeto interpretar o hacer cumplir una norma; y en los conflictos económicos el juzgador debe determinar derechos y obligaciones nuevos, constituyéndose en un creador de normas.

Lo anterior lo lleva a una sencilla clasificación de los conflictos laborales, en obrero-patronales por un lado e interobreros por otro. En los primeros incluye: a) los individuales de carácter jurídico; b) los individuales de carácter económico; c) los colectivos de carácter jurídico, y d) los colectivos de carácter económico. En los segundos: los intersindicales y los que han surgido en los sindicatos del Estado. Por separado considera los conflictos interpatronales. Los conflictos llamados “plurales” de la clasificación hecha por el jurista español Manuel Alonso Olea, los estima mera adición o suma de los conflictos individuales.⁵⁸

La legislación mexicana, en el capítulo de las competencias jurisdiccionales, es donde hace referencia directa a los conflictos laborales. Distingue entre conflictos de competencia federal y competencia local, y precisa que cuando el conflicto verse sobre acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento, o de segu-

⁵⁷ Plá Rodríguez, Américo, *La solución de los conflictos de trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1985, pp. 11-45.

⁵⁸ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1988, pp. 81-90.

ridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia federal (artículos 698 y 699). Pero tratándose de competencia por razón de territorio, distingue, por una parte, entre conflictos individuales y colectivos; por otra, en conflictos patronales o de trabajadores, cuando éstos se presenten entre sí (artículo 700). Se agrega en los artículos 604 y 606 que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución “de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas” le corresponden también “los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal” en la jurisdicción territorial asignada a las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República.

Los motivos por los cuales surge el conflicto de trabajo es lo que los años recientes ha interesado a la OIT, para cuyo organismo internacional la más grave preocupación nacional la representa la terminación de la relación laboral, sea cualquiera su origen: rescisión, justificada; reducción de la mano de obra; los despidos colectivos por caso fortuito o fuerza mayor, etcétera. En el análisis que ha hecho de la legislación de varios países, encuentra que la tendencia actual es limitar el poder discrecional del empresario para declarar terminada la relación laboral; coloca a México como ejemplo de los países cuya legislación contiene normas que reglamentan el despido, reduciéndolo a causales específicas, frente a otros (Argentina, Chile y Ecuador) que lo prohíben en ciertos casos y situaciones. Para la OIT lo característico es que este tipo de separaciones de un trabajador por lo general entran en conflicto con el orden público nacional, no encontrándose en múltiples ocasiones soluciones jurídicas viables.⁵⁹

Efectivamente, la terminación del contrato de trabajo individual o colectivo, es causa del mayor número de conflictos entre nosotros. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las estadísticas que acompañan a los informes anuales rendidos por sus presidentes en turno, registra el mayor número de juicios en tramitación en el capítulo de separaciones por motivos diversos. No son frecuentes en nuestro medio los despidos colectivos, y ha sido hasta fecha reciente que en las empresas del Estado se ha presentado esta situación, más por problemas económicos que de exigencia laboral, que han obligado a reducir la planta de trabajadores, ocasionando con ello la

⁵⁹ Córdova, Efrén, *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, Ginebra, OIT, 1981, pp. 116-139.

oposición colectiva y auténticos conflictos obrero-patronales, poco comunes.

El conflicto individual es el más frecuente. Los conflictos colectivos, fuera de los emplazamientos a huelga, son reducidos y los conflictos intergremiales, por fortuna casi han desaparecido; la aglutinación sindical a la que hicimos referencia, en el Congreso del Trabajo, ha limado las asperezas y suspicacias sindicales y ha permitido tranquilidad en las filas obreras para beneficio del país. En México no tenemos la “autorización” y “consulta” que se da en otras legislaciones, en las que se exige para el caso de un despido individual la anuencia de una autoridad u organismo público, así como la consulta a las organizaciones de trabajadores para dar el consentimiento legal a la separación; pero por otros medios, generalmente transaccionales o conciliatorios, se ha llegado a similares fines, particularmente en materia de despidos individuales.

En lo colectivo, la especie de “concertación obligatoria” en que nos hemos visto inmersos por exigencias económicas, ha conducido a idénticos resultados. A través de la concertación se han mantenido en una especie de *statu quo* las relaciones laborales colectivas disminuyendo, gracias a este compromiso político, los conflictos jurídicos, aunque, eso sí, aumentando los económicos. Lo que pretendemos aclarar es que sea uno el método, otra la imposición, las relaciones laborales se ven profundamente afectadas. De ahí la importancia que haga la autoridad en la conducción del conflicto. Es entonces también cuando cobra interés el derecho procesal, a través de normas y reglas que permitan una hábil solución, de preferencia inmediata; o el manejo del problema a través de métodos eficaces y de corta duración.

3. *Conveniencia de la representación*

La representación la ha definido el doctor De Buen como la “institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra”. En lo individual —agrega— sin un mandato expreso del trabajador, ningún sindicato podrá actuar a su nombre, aun cuando dicho trabajador sea miembro del propio sindicato. En lo colectivo, deberá ser la asamblea la que nombre a los integrantes de un comité ejecutivo, a efecto de que éste pueda representar a los socios. En materia procesal laboral mexicana, aun cuando la representación puede otorgarse de diferentes ma-

neras (artículo 92 LFT), el problema procesal se encuentra en el significado que se ha dado a los "representantes legales".⁶⁰

En la ley de 1931 se facultaba a trabajadores o patronos para ser representados en los juicios, ya fuera ante las juntas de su lugar de residencia o ante otras diversas (artículo 459). Los sindicatos podían comparecer, como actores o demandados, en defensa de sus derechos colectivos de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos para actuar directamente o intervenir en las controversias, cesando entonces la intervención del sindicato (artículo 460). Iniciado un conflicto ante una junta de conciliación, debía prevenirse a las partes designasen en un periodo de veinticuatro horas, persona que los representara ante dicha autoridad para integrar la junta y proceder a las audiencias (artículos 501 a 503). Ante las juntas de conciliación y arbitraje los interesados podían comparecer por medio de representante legalmente autorizado (artículo 513).

La ley vigente ha sido más amplia en el campo de la personalidad y la representación. En el capítulo respectivo se dice inicialmente que las personas que pudieran estimarse afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrán intervenir en él en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La personalidad de éste se acreditará mediante poder notarial o carta-poder firmada por el otorgante ante testigos, sin necesidad de que sea ratificado el documento ante la junta. Sólo cuando el apoderado actúe como representante legal de una persona moral, exhibirá testimonio notarial que así lo acredite (artículos 690 y 692). Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que fue registrada en debida forma la directiva sindical (artículo 693).

Cuando el interesado concurre personalmente ante las juntas, podrá otorgar representación a un tercero, mediante simple comparecencia, previa identificación (artículo 694). Es necesario aclarar, sin embargo, que tratándose de la etapa conciliatoria, las partes deberán comparecer personalmente, pues de no hacerlo, se entenderá que no desean arreglo alguno. El objetivo de esta determinación adoptada por el legislador ha sido, conforme la exposición de motivos de la ley, fortalecer el procedimiento conciliatorio en los conflictos laborales, por ser la conciliación el camino que permite abreviar el tiempo de duración del propio conflicto; evita se entorpezca la producción y las actividades econó-

⁶⁰ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, nota 58, pp. 227-235.

micas y contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas. La ausencia de asesores o apoderados permite a las partes actuar —se dice— con espontaneidad y plena libertad.⁶¹

• Las reglas de la representación, en nuestro derecho procesal del trabajo, son éstas: 1. Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original, certificado por la autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia. 2. El poder otorgado por un trabajador para ser representado en juicio, se entiende conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aun cuando esto no se exprese en su redacción. 3. Cuando dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas nombrando un representante común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos. 4. El nombramiento de representante común por parte de los actores en un juicio, podrá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Si se trata de los demandados el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia ya mencionada. 5. El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial (artículos 695 a 697 de la ley vigente).

¿Cuáles son las ventajas de la representación? Si bien es cierto que en la etapa conciliatoria se evita la representación debido al razonamiento expresado, la realidad actual está mostrando lo contrario. Hemos dicho que conforme a la ley anterior, cualquier persona, sin ser experta en derecho, podía actuar ante las juntas como representante de las partes, en el conflicto a tramitarse; más aún, ni siquiera el presidente de una junta de conciliación requería el título de licenciado en derecho. La simplicidad impuesta al procedimiento laboral buscaba soluciones prácticas en la totalidad de los conflictos, es decir, acuerdos entre las partes, ante la conveniencia de una rápida solución y una adecuada respuesta a sus pretensiones, menos técnica y jurídica si se quiere, pero proclive a la conciliación. Infortunadamente, la falta de conocimiento de los trabajadores hizo que en el trámite de los conflictos individuales resultasen víctimas de exacciones y actuaciones inconvenientes de sus representantes. De ahí la exigencia de un justo interés de su protección jurídica.

⁶¹ Iniciativa, *op. cit.*, nota 3, p. 27.

En uno de sus estudios, el maestro Cepeda Villarreal estimó como la cúspide de la representación, si se nos permite expresarlo así, dándole un carácter especial, a la elección de representantes obrero-patronales ante las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje, más en el caso de las primeras que de las segundas, no sólo por el mandato que en su fondo encierra esta representación sino por la forma democrática en que se presenta.⁶² En otros países los organismos de conciliación o de arbitraje se integran mediante designación expresa de las personas que vayan a formar parte de ellos, a quienes tanto trabajadores como empresarios otorgan poder para el ejercicio de su mandato, poder que puede ser amplio o limitado. Pero en México este mandato deriva de una elección que tiene lugar en convenciones, para cuya celebración las autoridades convocan a todos los trabajadores o patronos de una o varias ramas industriales, correspondiendo a ellos elegir libremente a sus representantes (artículos 648 a 657). A las personas electas se les confieren facultades para ejercer funciones jurisdiccionales, con libertad de acción y criterio, sin otro límite que el impuesto por la ley (artículo 671).

4. *Las juntas de conciliación y arbitraje*

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia en el sentido de que las juntas no eran tribunales de derecho, sino de equidad, por cuyo motivo no estaban obligadas, al pronunciar sus laudos o resoluciones, a sujetarse a idénticos cánones impuestos a los tribunales ordinarios.⁶³ Procesalistas de gran prestigio en nuestro medio laboral no otorgan, en cambio, dicha característica a nuestras juntas; por estimar, primero, que la equidad debe entenderse como un modo de aplicar la norma tomando en cuenta las circunstancias especiales del caso concreto; segundo, porque si aplicamos el concepto a lo social, en el fondo no constituye sino una norma de derecho positivo considerada en sí misma, independiente de su aplicación a un hecho específico concreto; tercero, porque un tribunal de equidad no está obligado a aplicar la ley, y en el caso mexicano, ocurre lo contrario.⁶⁴

⁶² Cepeda Villarreal, Rodolfo, "Concepto y clasificación de los conflictos de trabajo", *El Foro*, México, marzo de 1949, pp. 10-28.

⁶³ Tesis No. 135 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975*, p. 139 (*Semanario Judicial de la Federación*).

⁶⁴ Porrás López, Armando, *Derecho procesal del trabajo*, Puebla, México, Editorial José M. Cajica Jr., 1956, p. 18; Valenzuela, Arturo, *Derecho procesal del trabajo*, Puebla, México, Editorial José M. Cajica Jr., 1959, pp. 218; Pina, Rafael de, *Curso de derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1954, p. 221.

Nuestras juntas de conciliación y arbitraje, en rigor, son tribunales de derecho, si se toma en consideración que deben ajustar sus actuaciones y determinaciones a los principios constitucionales así como a las normas impuestas en la ley. Ni siquiera en los conflictos de orden económico (cuyo examen haremos después), tienen absoluta libertad de acción, pues aun cuando se les faculta para fijar nuevas condiciones de trabajo en ciertas situaciones, lo hacen bajo bases muy estrictas y ciñéndose a un procedimiento fijado por la propia ley. Se ha pretendido compararlas con los tribunales de conciencia, pero la misma Suprema Corte les negó este carácter, por lo que, en suma, son tribunales del trabajo.

El legislador de 1931 fijó la competencia tanto de las juntas de conciliación como la correspondiente a la de las juntas de conciliación y arbitraje. Las primeras podrían ser municipales o federales, según la jurisdicción que les fuera otorgada; las segundas centrales (una en cada entidad federativa) o federal, con funciones centralizadas; correspondiendo a las centrales el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción y que no fueran de la competencia federal (artículo 342 de la ley de 1931). La Federal se estableció en esta ciudad de México para conocer, con exclusividad, de las diferencias o conflictos entre trabajadores y patronos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, al igual que aquellos conflictos de la misma naturaleza que surgieran entre trabajadores o patronos, en empresas o industrias de concesión federal o cuyas actividades se desarrollaran total o parcialmente en zonas federales (artículo 358 de la ley de 1931). Las juntas municipales y federales de conciliación lo serían únicamente de avenencia, limitándose su intervención a procurar un entendimiento entre las partes, de presentarse cualquier problema o conflicto laboral, respecto del cual trabajadores o patronos tuviesen interés en esa intervención (artículos 336, 340, 352 y 357 de la ley de 1931).

El legislador de 1970 aceptó la anterior división y sólo estableció algunas diferencias. A las juntas federales de conciliación dejó la función de actuar como instancia conciliatoria potestativa; esto es, dejó a trabajadores y patronos en libertad de acudir a la conciliación. Además, las ha facultado para actuar como juntas de conciliación y arbitraje en conflictos cuyo objeto sea el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (artículo 591 y 600 de la ley vigente). A las juntas locales de conciliación otorgó iguales

funciones, pero limitó su establecimiento a las facultades discrecionales de cada gobernador, dando a éstos libertad para instalarlas en los municipios o zonas económicas que juzguen conveniente (artículo 601).

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dejó asimismo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten, como ya se dijo, entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, exceptuada la facultad concedida a las juntas de conciliación (artículo 604). El año de 1976 se extendió a la República la integración de juntas federales, de carácter especial, que actualmente actúan en todos los estados en número de una, dos o tres juntas especiales, según la importancia de la zona económica de su jurisdicción. Su competencia quedó limitada al conocimiento de los conflictos individuales en todas las ramas industriales, para evitar que los trabajadores de escasos recursos tuvieran que trasladarse a esta ciudad, dejando la competencia en materia de conflictos colectivos a la Junta Federal; ello sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a esta última (artículo 606).

Por último, a las juntas de conciliación se les ha facultado también para recibir pruebas cuando por su naturaleza exista peligro de que se destruyan o no puedan ofrecerse con posterioridad. Y en el capítulo de funciones y atribuciones se han otorgado facultades al representante del gobierno ante las juntas, para actuar sin la presencia de los representantes obreros o patronales cuando éstos no concurran al tribunal, medida adoptada para evitar que debido a la formación tripartita de las juntas, dicha ausencia pueda perturbar su normal funcionamiento. Conviene aclarar que ante la posibilidad de que pudieran presentarse objeciones de tipo constitucional por esta determinación legislativa, en la exposición de motivos de la ley se hizo la distinción entre las palabras "integración" y "funcionamiento", adjudicando la primera a la naturaleza tripartita de las juntas, y la segunda a la presencia de los representantes obrero-patronales durante la celebración de las audiencias del procedimiento. La disposición legal señala que

para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: [...] II. En las Juntas Especiales se observarán [estas reglas]: a) durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia hasta su terminación (artículo 620).

La necesidad de unificar los criterios de resolución de las juntas cuando sean sustentadas tesis contradictorias se dejó como tarea específica del Pleno (artículo 614, fracción IV) reunido en sesión especial, con la presencia de por lo menos dos terceras partes de los representantes de cada junta (artículo 615, fracciones I a III). Las resoluciones que se dicten deberán ser aprobadas por el 51% del total de los miembros que lo integren y tendrán carácter obligatorio para todas las juntas especiales, sin perjuicio de cualquier revisión posterior (artículo 615, fracciones IV a VI). En un boletín que se publicará cada tres meses, se dará a conocer el criterio uniformado (artículo 115, fracción VII).

VI. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Si al proceso en general se le han adjudicado como características: a) iniciarse únicamente por parte interesada, es decir, el juez no puede, *motu proprio*, instaurar por sí mismo un procedimiento judicial, cualquiera sea la naturaleza de éste; b) el impulso que al mismo den el actor y el demandado; c) un derecho material controvertido, ya sea para abandonar la acción intentada (a través del desistimiento), para allanarse a ella evitando así la controversia, o mediante arreglo entre las partes (transacción); d) el objeto o *litis consitio* que consiste en la fijación de los puntos controvertidos en la demanda y contestación, sin aceptar otros distintos; e) la actividad probatoria, que debe limitarse a dichos puntos de controversia; f) la legitimación, que consiste en la facultad de las partes para impugnar las resoluciones del juzgador, y g) la cosa juzgada, o sea el valor definitivo otorgado a las resoluciones judiciales para evitar reinicios de la acción o defensas a *posteriori*;⁶⁵ al proceso laboral le han sido asignadas las siguientes: a) la publicidad; debe ser eminentemente público, pues sólo en casos de excepción se admite el secreto de las actuaciones; b) la gratuidad, al no existir costo alguno en el curso de las actuaciones que se realicen; c) la inmediatez, por ser las partes quienes deben comparecer en algunas fases del proceso, personalmente; aparte la circunstancia de la indispensable continuidad que debe darse al proceso; d) la oralidad, al insistirse en que todo procedimiento laboral predomine lo oral frente a lo escrito, para una mejor percepción de la controversia; e) la participación activa, o sea la facultad otorgada a las partes respecto a la actividad jurisdiccional que tienen en el desarrollo procesal; f) el principio de economía procesal que se traduce en la supresión de cualquier instancia incidental

⁶⁵ Couture, Eduardo, *op. cit.*, nota 55, pp. 167-168.

o accesoria de la acción intentada; g) la concentración, implicada por la posibilidad de acumular juicios que tengan alguna conexión, y h) la celeridad, que unida a la anterior, impide el alargamiento del proceso, evitando interrupciones innecesarias(artículos 19, 685, 686, 712, 713, 705, 738, 763, 765, 803, 883, 876, y 707 a 711 de la ley vigente).⁶⁶

1. Etapas del procedimiento de trabajo

Nos indica el profesor Ovalle Favela que el recorrido o procedimiento a través del cual se desenvuelve el proceso, o sea el conjunto o sucesión de actos y hechos que se presentan en su desarrollo, independientemente de tener una vinculación cronológica, lógica y teleológica, está sujeto a diversas etapas que van desde los medios preparatorios y las medidas cautelares hasta la resolución y ejecución de la sentencia, las cuales clasifica en seis pasos o secciones: a) expositiva; b) probatoria; c) conclusiva; d) resolutive; e) impugnativa, y f) ejecutiva.⁶⁷

El proceso laboral, siendo autónomo, se distingue a su vez por tener etapas propias, que en rigor poco se diferencian de las del proceso general, pero las cuales conservan características distintivas, que son: la conciliación; el arbitraje; el ofrecimiento de pruebas; el desahogo de pruebas; la presentación de alegatos; el pronunciamiento del laudo y los medios de ejecución. La ley de 1931 distinguió dos clases de procedimientos: el procedimiento ante las juntas municipales y federales de conciliación (artículos 500 a 510) y el procedimiento ante las juntas centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje (artículos 511 a 555). Nos remontamos a este antecedente porque deseamos dejar constancia de que el legislador otorgó a la conciliación un valor procesal del cual hoy carece, pues como se dijo, se ha dejado inclusive facultad a las partes para su abandono, al determinar la ley que si no comparecen a la audiencia de conciliación, simplemente se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y de inmediato se pasará a la audiencia de arbitraje (artículo 876, fracción VI de la ley vigente).

Más aún: en la legislación de 1931 la audiencia de conciliación tenía su propia autonomía; se celebraba con un conjunto de formalidades, que si bien es cierto no requerían, como hoy, la presencia per-

⁶⁶ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, México, Esfinge, 1984, pp. 384-387.

⁶⁷ Ovalle Favela, José, *Derecho procesal civil*, 6ª ed., México, Harla, 1980, pp. 34 y 35.

sonal de las partes, se exigían ciertos principios de procedimiento que avalaban su importancia y otorgaban a la intervención del presidente o auxiliar de las juntas un papel mediador trascendente, pues lo que se pretendía era, dentro de lo posible, la conclusión de una controversia a través del advenimiento de las partes, sugerido por la autoridad del trabajo; pues debía demostrarse a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se hiciera con base en sus respectivas alegaciones (artículo 512).

La justificación legal de esta forma de proceder fue materia, inclusive, de la Declaración de Filadelfia (Conferencia de la OIT en 1944), en la que no sólo se facultó al Estado para conciliar los intereses de clase, sino que se establecieron rigurosas reglas para lograr, ante todo, el entendimiento de las partes en una relación laboral, evitando la presentación de conflictos individuales o colectivos, para cuyo propósito debían crearse los órganos públicos indispensables, con funciones especiales para el logro de soluciones amistosas, evitándose con ello provocaciones inútiles y perjudiciales a la sociedad.⁶⁸

Varios son los países que han establecido la conciliación obligatoria (Australia, Brasil, Bulgaria, Chile, Nueva Zelanda, la Unión Soviética, Venezuela, entre otros) reconociendo su indudable valor procesal. En Gran Bretaña el ministro del Trabajo actúa como mediador en cualquier momento y lugar oportunos; en Suecia existe un cuerpo de funcionarios conciliadores (al igual que entre nosotros) sin los limitados poderes de los nuestros; en Estados Unidos de América el Servicio Federal de Conciliación pasó en 1985 a depender de las entidades federativas como parte de su función *administrativa* de los conflictos obrero-patronales. Y en Canadá el ministro del Trabajo está obligado a realizar encuestas cuando se presenten conflictos de cierta gravedad social, para indagar causas y origen de los mismos y proceder a conciliar intereses. Finalmente, en la Unión Soviética la Cámara Central de Conciliación, dependiente del Comisario de Trabajo en cada república, debe intervenir para poner fin a conflictos individuales y colectivos.⁶⁹

La conciliación ha quedado reducida en nuestro procedimiento a un mero acto de trámite, no sólo cuando éste tiene lugar ante las juntas de conciliación, sino cuando lo tiene ante las juntas de conciliación y

⁶⁸ Kahn Freund, Otto, *Labor and Law*, Londres, Editorial Stevens and Sons, 1972, pp. 107 y ss.

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, *La conciliación y el arbitraje en los conflictos de trabajo*, Estudios y Documentos, Serie "A", Ginebra, 1983.

arbitraje (artículos 865 a 869 y 876 citado). El único progreso contemplado es la presencia obligatoria de las partes, sin la asistencia de ningún apoderado o representante, con la finalidad de obtener arreglos concisos y definitivos.

2. *El periodo procesal de arbitraje*

Para el derecho del trabajo el arbitraje es una función jurisdiccional relevante, una acción o poder que permite a la autoridad intervenir en los conflictos de trabajo. Durante la vigencia de la ley de 1931 el demandado podía negarse al arbitraje y sólo era obligado al pago de las prestaciones consignadas en la ley. La ley vigente se orienta al principio de obligatoriedad de la etapa arbitral, no sólo al haber dejado sin efecto esta facultad patronal, sino al señalar que si las partes no aceptaron la conciliación, deberán acudir personalmente a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones con la cual da inicio la etapa segunda de nuestro procedimiento ordinario.

En otros países el periodo arbitral puede ser voluntario u obligatorio. En Argentina —señala Krotoschin— el arbitraje voluntario se basa en un compromiso adquirido por las partes, de aceptar la solución que formule o proponga el árbitro generalmente designado por ellas con toda libertad, sólo sujeto a ciertos requisitos que impidan el cumplimiento posterior; tiene el carácter de institución jurídica privada que por igual se practica en asuntos civiles que laborales; dándose a la sentencia arbitral el carácter de un contrato cuyas condiciones son determinadas por un tercero, con el pleno consentimiento de los interesados. Este tercero puede serlo un árbitro oficial de la administración pública o una persona a cuya decisión aceptan previamente las partes someterse sin ulterior reclamación.⁷⁰ En sentido opuesto, el arbitraje es obligatorio cuando las partes están compelidas a someterse al procedimiento arbitral y a acatar el laudo del árbitro oficial aun en contra de su voluntad.

Se ha dicho que el proceso jurisdiccional y el arbitraje tienen como característica común el ser soluciones heterocompositivas del litigio provenientes de un tercero ajeno a la relación sustancial; su diferencia se encuentra en que mientras la obligatoriedad de la solución que implica el proceso jurisdiccional deriva de la ley y de la autoridad misma

⁷⁰ Krotoschin, Ernesto, *Manual de derecho del trabajo*, 3ª ed., Buenos Aires, Depalma, 1987, pp. 85-87 y 120.

del Estado, la obligatoriedad del arbitraje sólo puede tener como fundamentos el acuerdo de las partes de someter determinado litigio a la solución arbitral, acuerdo que debe ajustarse a los términos permitidos por la ley.⁷¹ En materia laboral la doctrina continúa imponiendo el criterio de que a las partes en el proceso corresponde aceptar o rechazar el arbitraje. ¿Cómo se entiende entonces entre nosotros la obligatoriedad de la etapa arbitral? Simplemente en función del proceso jurisdiccional al que hacemos referencia. Como quiera que se le vea el arbitraje laboral deriva, si no de un acuerdo expreso, sí tácito, ya que si las partes no aceptan ningún arreglo conciliatorio, se entiende que se sujetan a la disposición legal, y ésta es clara y terminante: de no admitirse la conciliación, en forma automática debe pasarse al arbitrio de la junta, dejando a ésta la solución total del conflicto, a menos que haya desistimiento de la acción o exista transacción, en cuyo caso, como lo expresa la ley, el acuerdo que ponga fin al conflicto tendrá el valor de laudo pasado en autoridad de cosa juzgada.

La etapa de demanda y excepciones —dispone la ley— se desarrolla conforme las siguientes reglas: 1a. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola; la falta de cualquier requisito permitirá a la junta prevenirlo para subsanar irregularidades que dicha demanda contenga. 2a. El demandado contestará y opondrá excepciones refiriéndose a cada hecho de la reclamación; el silencio o las evasivas permiten en nuestro procedimiento tener por admitidos aquéllo sobre los cuales no se suscite controversia. 3a. La excepción de incompetencia no exime al demandado de ofrecer su contestación. 4a. Las partes podrán replicar y contrarreplicar y si el demandado reconviene al actor, éste podrá contestar de inmediato o pedir la suspensión de la audiencia para hacerlo con posterioridad. 5a. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos; pero la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. Esta regla ha sido muy combatida por cuanto se dice que el derecho sólo admite su aplicación.

Ha sido muy criticada asimismo la facultad del actor para ampliar y modificar la demanda en el momento de la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, por estimarse se coloca al demandado en estado de indefensión. La Suprema Corte de Justicia ha admitido la posibilidad de ampliación o reforma, pero en el momento procesal oportuno, a efecto de que el demandado pueda ir preparado para esta contingencia. Acepta que la junta puede suspender la audiencia, otorgando breve

⁷¹ Ovalle, Favela, *op. cit.*, nota 67, pp. 285-287.

periodo al demandado para ofrecer su contestación. Ha admitido también que la falta de contestación no implica necesariamente el pronunciamiento de un laudo condenatorio, pues tomando en cuenta lo actuado, puede absolverse al demandado, máxime si ante esta situación procesal específica el demandante no acredita la procedencia de su reclamación.⁷²

Otra peculiaridad de nuestro procedimiento laboral es la celebración de la audiencia de demanda y excepciones aun cuando no concurren las partes, pues se tiene por reproducida la demanda inicial si es el actor quien no asiste, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si es el demandado quien no concurre (artículos 877 a 879 de la ley vigente).

3. *Periodo de ofrecimiento de pruebas*

El doctor Alcalá-Zamora y Castillo definió a la prueba como “el instrumento mediante el cual se pretende lograr que el juzgador se cerciore acerca de los hechos discutidos en el proceso. Es asimismo la actividad tendente a lograr tal cercioramiento, independientemente de que ello se logre o no”.⁷³ Con independencia del sentido amplio o estricto que se otorgue a la prueba, es, en suma, la pretensión comprobable de los hechos discutidos o discutibles a través de las actividades procesales que se realicen a efecto de que el juzgador se encuentre en posibilidad de cerciorarse respecto de lo que cada parte afirma.

El juzgador jamás podrá suplir una prueba, pese al conocimiento personal que logre de la controversia que examine, pues la actividad probatoria es materia del procedimiento y no de la parte que propone o proporciona la prueba. De ahí la necesidad de su publicidad e inmediatez, lo primero para que las partes tengan oportunidad de oponerse u objetarla, antes de aquilatar su valor jurídico, o para que terceras personas ajenas al juicio puedan conocer con la mayor exactitud posible las motivaciones de una determinación judicial; lo segundo, para que sea el juzgador quien personalmente dirija la producción de la prueba.

En el procedimiento laboral mexicano de carácter ordinario, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se ha sujetado a las siguientes

⁷² Amparo Directo No. 7115/80, Quejosa: María Santos Castillo; Ponente: maestra María Cristina Salmorán de Tamayo; Resuelto: 9-III-81, 1959/80; Quejoso: Sergio Cervera Valdez; Ponente: maestro José Martínez Delgado; Resuelto: 15-V-81. V. Informe de Labores 1981, p. 183.

⁷³ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Estudios de derecho probatorio*, Santiago, Ediciones de la Universidad de Concepción, República de Chile, 1965, pp. 29-33.

reglas: a) Cada una de las partes tiene plena libertad para ofrecer pruebas siempre que estén relacionadas con los hechos controvertidos; b) En el momento de la diligencia se formularán las objeciones a dichas pruebas, que cada parte tenga que hacer; c) Mientras no se cierre el periodo de ofrecimiento de pruebas, las partes podrán ofrecer otras no consideradas por ellas, siempre que estén relacionadas con las ofrecidas por la respectiva contraparte; d) Si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos para él, pero los cuales se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia a fin de encontrarse en condiciones de preparar las pruebas concernientes a tales hechos; e) las pruebas admisibles son: confesional; documental; testimonial; pericial; inspección; fotografías; presuncional; instrumental de actuaciones y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (se aclara que en nuestro medio las cintas grabadas sólo se admiten como pruebas bajo severas condiciones de convicción jurídica de su posible valor), y f) Las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes (artículos 880, en relación con 776 y 777 de la ley vigente).

Tres importantes tesis al respecto ha sustentado nuestro más alto tribunal: 1º La estimación de las pruebas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio. 2º Las pruebas rendidas por las partes no pueden ser apreciadas en forma global, sino que el juzgador debe estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les niega o concede valor probatorio. 3º Aun cuando el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las juntas la apreciación de las pruebas en conciencia, ello no las faculta a omitir el estudio de alguna de las aportadas, ya que están obligadas al análisis pormenorizado de cada una, expresando las razones de carácter humano que hayan tenido para llegar a tales o cuales conclusiones.⁷⁴

4. *Etapas de desahogo de pruebas*

Un novedoso principio procesal incluido en el procedimiento laboral, ha sido la facultad otorgada a las juntas para eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando éstas por otros medios estén en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; para tal efecto podrá requerir a los patronos la exhibición de cualquier documento que conforme a las

⁷⁴ Tesis No. 187, 189 y 191 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975* del *Semanario Judicial de la Federación*, pp. 181-183.

leyes, tengan obligación de conservar en sus archivos, bajo el apercibimiento de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador, caso de no presentarlos. En todo caso —se agrega— corresponde al patrono probar su dicho cuando exista controversia sobre: *a)* fecha de ingreso del trabajador; *b)* antigüedad del trabajador; *c)* faltas de asistencia del trabajador; *d)* causa de rescisión de la relación de trabajo; *e)* terminación de la relación de trabajo para obra o tiempo determinado; *f)* constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; *g)* el contrato de trabajo; *h)* duración de la jornada de trabajo; *i)* pago de los días de descanso semanal y obligatorios; *j)* disfrute y pago de las vacaciones; *k)* pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; *l)* monto y pago del salario, y *m)* pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas e incorporación y aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda (artículo 784).

Esta modificación hecha a la carga de la prueba en nuestro procedimiento laboral, se ha estimado contraria al poder de obrar a riesgo propio para liberarse de un perjuicio y al de igualdad formal en el proceso; sin embargo, se arguye que, en rigor, lo que se establece es una simple obligación del demandado empresario, en cuanto que, en materia de trabajo, tiene primacía el interés social sobre cualquier interés particular, aparte la circunstancia de evitar que el juzgador se convierta —como dice el doctor De la Cueva— en un observador impasible de un torneo de astucias, sino sea el principal protagonista en el esclarecimiento de la verdad. Según él, un nuevo principio rige en el proceso laboral, el de *participación activa del juzgador*, que convierte en obligatoria la anterior intervención potestativa del patrono.⁷⁵

¿Cuál es el valor que en tales condiciones puede atribuirse a cada prueba ofrecida por las partes? Examinemos el de las más importantes:

A. *La confesional*. Cada parte podrá solicitar la comparecencia de su contraria a fin de absolver posiciones. Están obligados a absolver posiciones también, personalmente, los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en una empresa o negociación, respecto de hechos que puedan corresponderles. Las posiciones podrán formularse en forma oral o escrita, con absoluta libertad, siempre que se concreten a los hechos controvertidos (artículos 786 a 794). Por lo que ve a la llamada *confesión ficta*, nuestra Suprema Corte de Justicia ha pronunciado tesis en el sentido de que, entendiendo por confesión en lo general, el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, pro-

⁷⁵ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, pp. 374-377.

duciendo efectos la misma sólo en lo que perjudica a quien la hace; para que una confesión se estime ficta es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos.⁷⁶

B. *La documental*. Pueden tener carácter público o privado los documentos exhibidos. Son públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones; son privados los que no tengan tales condiciones. Estos últimos, de ser presentados en originales, quedarán en autos hasta su perfeccionamiento; si son copias, podrá solicitarse su compulsa de ser objetados por la parte contraria a la que presente. Unos y otros serán motivo de cotejo o compulsa cuando provengan de un tercero o formen parte de un libro, expediente o legado. El patrono está obligado, por el principio de participación ya expuesto, a conservar contratos de trabajo, listas de raya, nóminas, recibos de pago, controles de asistencia y comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldos, primas y de participación de utilidades (artículos 795 a 812). Por lo que corresponde a los documentos notariales, la Suprema Corte ha pronunciado jurisprudencia en el sentido de que las declaraciones que se emitan ante notario público carecen de eficacia plena, pues la fe pública que éstos ostentan no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conozca de la controversia.⁷⁷

C. *La testimonial*. De presentarse testigos, su comparecencia estará a cargo de la parte que los ofrezca, sin exceder de tres personas por cada hecho controvertido que se pretenda justificar; sólo cuando el testigo sea funcionario público, podrá rendir su declaración —a juicio de la junta— por medio de oficio. Cada testigo será examinado por separado, pudiendo formularse las preguntas en forma verbal y directa. Los testigos están obligados, además, a dar la razón de su dicho, y la junta a solicitarla (artículos 813 a 820). El testimonio singular —ha resuelto la Suprema Corte— podrá formar convicción si en el testigo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, por no ser solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueda reunir aquél, por sí indudables, las que permiten que

⁷⁶ Tesis No. 41 y 42 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985 del Semanario Judicial de la Federación*, pp. 42-44.

⁷⁷ Tesis No. 89 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, p. 85.

su declaración se estime insospechable de falsear los hechos que se investigan.⁷⁸

D. La pericial. De ofrecerse esta prueba, la misma versará sobre aquella materia técnica, científica, o artística respecto de la cual el juzgador carezca de conocimientos o cuando la juzgue indispensable para ilustrar los elementos de convicción requeridos. Las partes deberán presentar a sus respectivos peritos y la junta designará un perito tercero en discordia; podrá nombrar asimismo al perito del trabajador cuando éste no haga su nombramiento o el perito nombrado por él no comparezca a la audiencia de desahogo de la prueba (artículos 821 a 826). Las juntas son soberanas para apreciar la pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, facultándolas dicha soberanía para darles el valor que estimen conveniente según su prudente arbitrio. No rige respecto de esta prueba el principio de mayoría, sino el fundamento de cada dictamen.⁷⁹

E. Inspecciones. Finalmente, toda inspección de documentos, objetos, lugares de trabajo, etcétera será practicada por el actuario de la junta, pudiendo concurrir a la diligencia las partes o sus apoderados. Dichos funcionarios levantarán acta circunstanciada donde consten los actos realizados, firmando las personas que hayan intervenido en dicha diligencia. La prueba se ofrecerá en sentido afirmativo con la única finalidad de fijar hechos o cuestiones que se pretendan acreditar por este medio (artículos 827 a 829).

5. Etapa de alegatos y diligencias para mejor proveer

En el procedimiento laboral ordinario, al concluir el desahogo de pruebas, se concede a las partes el derecho de presentar alegatos. La ley de 1931 establecía las siguientes reglas: 1a. Los alegatos debían constreñirse con exclusividad a las pruebas rendidas o a los hechos respecto de los cuales no existiese conformidad; 2a. Podrían ser orales o por escrito, concediendo la junta en este último caso un periodo de cuarenta y ocho horas a cada parte para presentar los que le correspondieran; 3a. De presentarse dichos alegatos en forma oral, debía concederse un término de treinta minutos, a cada parte, para formularlos, levantándose acta de la audiencia; 4a. Por regla general, cuando los alegatos se presentaban por escrito, el periodo concedido a cada parte no era común, sino alternativo (artículos 531 y 532). La ley vigente, con apoyo en los

⁷⁸ Tesis No. 308 del *Apéndice 1917-1985* v. nota No. 76 p. 279.

⁷⁹ Tesis No. 227 y 228 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76 pp. 210-212.

principios de celeridad e inmediatez, ha suprimido esta etapa del procedimiento, y se establece en el artículo 884 que “desahogadas las pruebas las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos”.

Los litigantes han protestado por este cambio manifestando su necesidad para demostrar al juzgador que las pruebas practicadas permiten la afirmación de los hechos controvertidos, aparte de resultar conveniente llamar su atención respecto de los fundamentos de derecho que se hayan aducido. El doctor Becerra Bautista, uno de sus numerosos defensores, considera que no debe vérselos con indiferencia en el proceso, pues las argumentaciones jurídicas que se arguyan con ellos, tienden a demostrar al tribunal la aplicabilidad de la norma abstracta al caso controvertido, sustentando su apoyo en las pruebas que aportan las partes. Cree inútil el alegato oral por su escasa utilización en la práctica procesal mexicana, pero defiende su contenido escrito.⁸⁰

La Suprema Corte ha considerado que en materia laboral los alegatos no forman parte de la litis, no constituyendo violación de garantías por parte de la junta el hecho de que no se haga un examen de ellos cuando se presenten por las partes, pues no son otra cosa sino las manifestaciones que producen en relación con sus pretensiones, por cuyo motivo la junta no está obligada a resolver conforme a su contenido.⁸¹

No opina igual nuestro alto tribunal respecto de las diligencias para mejor proveer (también duramente criticadas por los litigantes), por estimarlas convenientes para el esclarecimiento de la verdad. Los críticos se oponen a su aceptación por implicar —según ellos— una suplencia de las deficiencias en que hubieren incurrido las partes al no aportar al juicio las pruebas necesarias para demostrar los hechos fundatorios de la acción deducida o de las defensas opuestas; sólo que la Suprema Corte no opina así y considera la facultad otorgada a las juntas, parte del poder discrecional de que se les ha investido.⁸²

La realidad es que en nuestro país, desde la vigencia de la ley de 1931, ha sido práctica en el procedimiento laboral, admitir pruebas en calidad de “para mejor proveer”, calificadas por los litigantes de “para mejor probar”, habiéndose únicamente cambiado el momento en que esto puede ocurrir, pues en la legislación anterior tenía lugar al concluir el periodo de alegatos, en tanto hoy pueden solicitarlo los

⁸⁰ Becerra Bautista, José, *El proceso civil en México*, México, Porrúa, 1977, p. 154.

⁸¹ Tesis No. 20 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, p. 20.

⁸² Tesis No. 88 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 80 y 81.

representantes, una vez formulado el proyecto de laudo por el auxiliar de las propias juntas.

6. *Etapas resolutorias: el laudo*

El doctor Alcalá-Zamora opinó en sus frecuentes intervenciones procesales que el laudo en materia de trabajo debía estimarse una institución prestada por el derecho civil, puesto que las decisiones en árbitros siempre han tenido esta naturaleza jurídica, y si se atiende al objetivo primario del legislador, al igual que a la forma decisoria de su presentación, no viene a constituir sino el resultado de un acuerdo previo entre las partes en litigio, quienes aceptan someter sus diferencias a la resolución de un tercero ajeno a la controversia.⁸³ La realidad es que, en efecto, al no pretenderse por los fundadores de los organismos de conciliación y arbitraje que tuviesen el carácter de tribunales, por así decirlo, pues se intentaba con los primeros, como ya se explicó, actuaran como "amigables compondores", en tanto los segundos lo hicieran con la intervención de un tercero extraño encargado de orientar una situación de controversia y siempre que los interesados fuesen conforme en dirimir sus conflictos en esta forma; fue utilizada una terminología en boga en el proceso civil.

Al devenir en nuestro sistema procesal los órganos de conciliación y arbitraje en tribunales autónomos, con facultades decisorias, la opinión que se pronunciaba en la fase conciliatoria, al igual que la resolución pronunciada al concluir el periodo de arbitraje ante las juntas respectivas, se transformó en laudo o sean "sentencias dictadas en el proceso jurisdiccional" tal y como ocurre en la materia civil. Lo anterior significa que las juntas, aun cuando tengan la facultad de fallar "en conciencia" en cualquier forma deben resolver los juicios laborales conforme a las disposiciones legales que rijan.

La etapa resolutoria del proceso laboral se inicia con la declaración oficial del cierre de la instrucción en el juicio y la formulación de un proyecto de "dictamen", que debe contener un extracto de la demanda y su contestación; de la réplica y contrarréplica, de haberse presentado éstas; de la reconvencción y contestación a la misma, también en caso de haber tenido lugar en el juicio laboral; la "fijación de la litis" o señalamiento de los hechos controvertidos, según dice la ley; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas; la apreciación "en con-

⁸³ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Síntesis del derecho procesal*, México, UNAM, 1966, pp. 130-132.

representantes, una vez formulado el proyecto de laudo por el auxiliar de las propias juntas.

6. *Etapas resolutorias: el laudo*

El doctor Alcalá-Zamora opinó en sus frecuentes intervenciones procesales que el laudo en materia de trabajo debía estimarse una institución prestada por el derecho civil, puesto que las decisiones en árbitros siempre han tenido esta naturaleza jurídica, y si se atiende al objetivo primario del legislador, al igual que a la forma decisoria de su presentación, no viene a constituir sino el resultado de un acuerdo previo entre las partes en litigio, quienes aceptan someter sus diferencias a la resolución de un tercero ajeno a la controversia.⁸³ La realidad es que, en efecto, al no pretenderse por los fundadores de los organismos de conciliación y arbitraje que tuviesen el carácter de tribunales, por así decirlo, pues se intentaba con los primeros, como ya se explicó, actuaran como “amigables componedores”, en tanto los segundos lo hicieran con la intervención de un tercero extraño encargado de orientar una situación de controversia y siempre que los interesados fuesen conforme en dirimir sus conflictos en esta forma; fue utilizada una terminología en boga en el proceso civil.

Al devenir en nuestro sistema procesal los órganos de conciliación y arbitraje en tribunales autónomos, con facultades decisorias, la opinión que se pronunciaba en la fase conciliatoria, al igual que la resolución pronunciada al concluir el periodo de arbitraje ante las juntas respectivas, se transformó en laudo o sean “sentencias dictadas en el proceso jurisdiccional” tal y como ocurre en la materia civil. Lo anterior significa que las juntas, aun cuando tengan la facultad de fallar “en conciencia” en cualquier forma deben resolver los juicios laborales conforme a las disposiciones legales que rijan.

La etapa resolutoria del proceso laboral se inicia con la declaración oficial del cierre de la instrucción en el juicio y la formulación de un proyecto de “dictamen”, que debe contener un extracto de la demanda y su contestación; de la réplica y contrarréplica, de haberse presentado éstas; de la reconvencción y contestación a la misma, también en caso de haber tenido lugar en el juicio laboral; la “fijación de la litis” o señalamiento de los hechos controvertidos, según dice la ley; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas; la apreciación “en con-

⁸³ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Síntesis del derecho procesal*, México, UNAM, 1966, pp. 130-132.

ciencia" de los hechos que deban considerarse probados; un capítulo de "considerandos" o estimaciones de orden jurídico respecto de lo alegado y probado; concluyendo con los puntos resolutivos artículo 885).

Por regla general, este proyecto formulado por técnicos en derecho, se convierte en "laudo" o resolución definitiva del juicio, pues la práctica ha demostrado que con ligeras modificaciones, adiciones o ampliación de argumentos en favor o en contra, los representantes lo aceptan, salvo situaciones de excepción. Discutido, por tanto, el proyecto, se procede por el secretario de la junta a tomar la votación de los representantes, la cual puede ser por unanimidad o mayoría, según que sean conformes con el proyecto los tres representantes (trabajo-capital-gobierno) o sólo dos de ellos. En seguida se firmará el documento, permitiéndose en caso de haber sido aprobada la resolución por mayoría de votos, la redacción de un voto particular por parte del representante inconforme, en cuyo "voto" expresará las razones por las cuales está en contra de dicha resolución adoptada mayoritariamente. Puede no redactar "voto" sino simplemente manifestar su inconformidad y poner antes de su firma la locución "en contra".

Ha sido la Suprema Corte de Justicia el tribunal que, en última instancia, ha fijado (junto con los tribunales colegiados de circuito en la actualidad) en el ámbito de su competencia, las normas a que deben sujetarse los laudos. Hacemos una sucinta reproducción de las más importantes:

1a. Las resoluciones de las juntas no admiten recurso alguno; éstas no pueden revocar sus resoluciones, quedando sujetos los representantes únicamente a responder de las responsabilidades propias respecto de su actuación (artículo 848). Esta determinación proviene desde la ley de 1931, cuyo artículo 555 estableció la irrevocabilidad del laudo.

2a. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes (artículo 842). Si al pronunciarlos las juntas omiten resolver sobre todos los puntos de la controversia, faltan a este principio e incurren en violación de garantías constitucionales.

3a. No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que hayan rendido las partes en el juicio, sino que debe consignarse ese estudio y esa estimación, pues aun cuando dichas juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a omitir el examen de todas y cada una de dichas probanzas, dando las razones en que se funden para darles, o no, valor legal en el asunto sometido a su decisión.

4a. Señalando el artículo 16 de la Constitución federal que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que deben ser señaladas las circunstancias especiales, razones particulares o causas que se hayan tenido en consideración para pronunciar el laudo, es necesario además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables.⁸⁴

VII. PROCEDIMIENTOS AUXILIARES O COMPLEMENTARIOS

Confirmando el principio de que el sistema procesal del trabajo mexicano es ante todo tutelar, esto es, protector del trabajador, por cuyo motivo las autoridades laborales se encuentran en posibilidad de hacer interpretaciones favorables a su interés; esto no significa que puedan alterar las reglas procesales, modificarlas o crearlas en el caso concreto. Nuestro procedimiento laboral al ser eminentemente dispositivo es unitario, cualquiera sea la naturaleza de la controversia, ésta adquiere, como en todo proceso, categoría apriorística y universal; sin embargo, una serie de cuestiones y temas requieren tratamiento específico, cuyo examen, si bien es cierto se rige por aspectos formativos similares, su enjuiciamiento resulta diverso, no apartado, desde luego, de las normas generales y principios que ya hemos apuntado. El derecho procesal mexicano del trabajo no podría ser la excepción, y así como en otras disciplinas jurídicas encontramos que cierto tipo de relaciones exigen ese tratamiento especial, en la materia que analizamos también se encuentra otro tipo de procedimiento para atender cuestiones particulares, ya encontradas por el legislador, respecto de los contratos especiales; pero junto a éstas, otras de carácter procesal.

La ley de 1931 redujo el trámite procesal de algunas cuestiones a las providencias precautorias, las tercerías, los conflictos de orden económico y la ejecución de los laudos. La ley vigente, en su redacción original, consignó algunos procedimientos particulares relacionados con la aplicación de disposiciones de la ley, con las tercerías, los procedimientos de ejecución y embargo y otros. Hagamos el examen de dichos procedimientos:

⁸⁴ Tesis Nos. 154 y 156 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 138 y 143, respectivamente.

1. *Procedimientos especiales*

En la iniciativa de la ley actual se dijo que la solución de algunos conflictos de trabajo exigía urgencia en la práctica de actuaciones, ya fuera por su menor cuantía, por necesidad apremiante del trabajador, porque las causas que los originan afectan su estabilidad en el empleo o por exigirlo la subsistencia de las empresas. En estas situaciones el procedimiento debe tener estas características: *a)* ser motivo de una única audiencia (demanda, excepciones, ofrecimientos y desahogo de pruebas, y resolución) que no amerite complicadas controversias y definiciones; *b)* no ser necesaria la presencia de los representantes del capital y el trabajo, pues el auxiliar o representante del gobierno puede atenderla; *c)* determinación de beneficiarios a una indemnización por riesgos del trabajo, y *d)* cuando el conflicto consista en:

1º Reclamar el trabajador lo excesivo de la jornada que se le imponga, dada la índole del trabajo que desempeñe, y solicite que la junta fije la que estime justa (artículo 5º fracción III de la ley).

2º Cuando el servicio se vaya a prestar en país extranjero. El escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá ser aprobado por la junta, quien fijará el monto de la fianza o depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el patrono (artículo 28, fracción III).

3º De darse en arrendamiento al trabajador una habitación propiedad del patrono, el periodo y forma de desocupación (artículo 151).

4º El cumplimiento de la obligación patronal derivada de la capacitación o adiestramiento que requiera el trabajador (artículo 153-X).

5º La determinación correcta de la antigüedad de ingreso o escalafón a la que tenga derecho el trabajador (artículo 158).

6º En el trabajo marítimo el incumplimiento de la obligación patronal de proporcionar alojamiento cómodo e higiénico, alimentación sana y repatriar cuando ello se requiera, a los trabajadores que presten servicio a bordo de los buques (artículo 204).

7º Respecto del trabajo marítimo también, el ajuste del salario que se convenga con los trabajadores, cuando se pierda el buque y se pretenda cualquiera recuperación (artículos 209, fracción V, y 210-326).

8º La declaración en el sentido de que un sindicato ha perdido la mayoría dentro de la empresa y como consecuencia la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389). La pérdida, a su vez de esa mayoría, de un contrato-ley (artículo 418).

9º La revisión u omisión en el cumplimiento, de disposiciones reglamentarias convenidas en el reglamento interior de trabajo (artículo 424, fracción V). Esta petición puede hacerse en cualquier tiempo.

10º La autorización de la junta para suspender las relaciones colectivas de trabajo en casos de fuerza mayor, falta de materia prima o falta de ministración, por parte del Estado, de las cantidades a que se haya obligado a entregar a las empresas con la que hubiese contratado trabajos o servicios (artículos 427 y 429).

11º La autorización por la junta para dar por terminadas las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor o muerte del patrono; por incapacidad física o mental de éste; en caso fortuito; por incosteabilidad manifiesta y notoria de la explotación; por agotamiento de la materia prima de una industria extractiva o cuando exista concurso o quiebra legalmente declarada (artículos 434-435-439).

12º El pago por indemnizaciones derivadas de riesgos del trabajo y la designación de médicos de las empresas, que legalmente deba hacerse de acuerdo con los trabajadores (artículos 503 y 505).

A la única audiencia a la cual se cite a las partes, puede no concurrir el trabajador, teniéndose por reproducido su escrito inicial de reclamación, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Cuando sólo se controvierta el derecho se podrá dictar de inmediato la resolución que proceda. Para el pago de indemnizaciones por muerte del trabajador, la junta deberá solicitar al patrono proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios que haya registrado en vida dicho trabajador, aparte de convocar a las personas que hubieren dependido económicamente de él, para que comparezcan a deducir sus derechos (artículos 892 a 899).

2. El procedimiento de huelga

Admitido el hecho de que las normas procesales sólo son el instrumento que satisface el interés de las partes, conviene aclarar antes del examen de este procedimiento especial, que la norma instruye pero no delimita campos ni exige aplicación estricta. No podríamos en una visión de conjunto ofrecer un panorama completo sino fraccionado y reducido a lo más importante, del mismo. Permítasenos por ello remitir al lector interesado en él, al estudio más amplio que hemos hecho so-

bre el particular⁸⁵ y con las disculpas anticipadas acéptesenos el siguiente resumen:

Primero: El emplazamiento a huelga presentado por los representantes sindicales inicia el procedimiento de huelga; al mismo se acompaña un pliego de peticiones acordes al objetivo de la suspensión de labores que se pretende llevar a cabo por los trabajadores: a) para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; b) obtener la celebración de un contrato colectivo; c) exigir su revisión; d) obtener la celebración de un contrato-ley; e) revisar dicho contrato-ley; f) cumplir las disposiciones legales concernientes al reparto de utilidades; g) el apoyo de otra huelga lícita, y h) la revisión anual de los salarios contractuales (artículo 450). Una copia del emplazamiento y pliego de peticiones se turnarán al patrono, bajo la más estricta responsabilidad de los funcionarios de la junta que lo reciba, constituyéndose dicho patrono en el momento mismo de la notificación, en depositario de los bienes de la empresa. No se dará trámite a un emplazamiento presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o cuando se exija la firma de un contrato colectivo, existiendo ya uno firmado con la empresa emplazada y depositado ante la junta.

Segundo: Los efectos de la notificación a huelga son: a) se suspenderá toda ejecución de sentencia; b) no podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa; c) tampoco podrán secuestrarse bienes del local donde se encuentren instalados; d) se asegurarán derechos de los trabajadores, en particular salarios, indemnizaciones y pensiones, y d) serán garantizados previamente a la suspensión de labores los créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Seguro Social; siendo siempre preferentes los créditos en favor de los trabajadores sobre cualquiera otro de los acreedores (artículos 920 a 924).

Tercero: Antes de la suspensión de labores la junta citará a una audiencia de avenimiento o conciliación a efecto de procurar un arreglo entre las partes. En dicha audiencia el patrono, independientemente de reproducir su escrito de contestación al emplazamiento, podrá oponer la excepción de falta de personalidad de los actores. Si los trabajadores no concurren a esta audiencia no correrá en su favor el término de prehuella (seis días tratándose de trabajos ordinarios; diez días en empresas de servicios públicos). Si el patrono no lo hace, no se suspenderán los efectos del emplazamiento. Cuando lo estime conveniente, la

⁸⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, La Gran Enciclopedia Mexicana, 1983, pp. 69-107.

junta podrá emplear medios de apremio para que el patrono concurra a la audiencia de conciliación.

Cuarto: Efectuada la suspensión del trabajo, los trabajadores, los patronos o terceras personas interesadas en el conflicto, podrán solicitar a la junta declare la inexistencia de la huelga, ya sea por no tener alguno de los objetivos ya señalados, por haberse emplazado por menor número de trabajadores de los que presten servicios en la empresa o por no haber cubierto los requisitos formales establecidos en la ley. La solicitud se presentará por escrito; la junta citará a una audiencia donde oír a las partes y recibirá las pruebas que ofrezcan, dictando dentro de las veinticuatro horas siguientes, la resolución que estime procedente (artículos 925-932).

Quinto: Finalmente, en el procedimiento de calificación de ilicitud de una huelga se actuará en los términos anteriores (artículo 933). Si la junta declara ilícita la huelga, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. *Si la declara lícita, se continuará el desempeño de aquellas labores consideradas necesarias para la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o aquellas que permitan la inmediata reanudación del trabajo una vez resuelta la huelga.* Si los trabajadores huelguistas se negasen a realizar estos trabajos queda facultado el patrono para utilizar otros trabajadores y solicitar el auxilio de la fuerza pública si se pretende impedir la prestación de los servicios.

3. *Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.*

La ley define estos conflictos como “aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento”. Si atendemos a los fundamentos expresados en la exposición de motivos de esta parte procesal, que advierte seguir la clasificación de los conflictos de acuerdo con la jurisprudencia de nuestro alto tribunal, en conflictos de creación de normas de trabajo ajenas a las pactadas y conflictos de interpretación y modificación de éstas; el conflicto colectivo de naturaleza económica viene a ser, en suma, un mero conflicto de intereses, cuya solución queda a la facultad discrecional del juzgador. En efecto, la Suprema Corte de Justicia otorga a las juntas, respecto del conocimiento de los conflictos de naturaleza económica, amplias facultades que comprenden no sólo

la disminución o aumento de personal en una empresa, de acuerdo con necesidades comprobadas ante ella, sino la reducción de la jornada de trabajo, el cambio de ésta, la reducción del salario y en general, cualquier modificación que implique la subsistencia de la fuente de trabajo o el mantenimiento en lo estrictamente indispensable, de una empresa en dificultades económicas, sin importar el motivo que dé lugar a la adopción de determinaciones dolorosas, cuando es antes el ser que el debe ser.⁸⁶

El procedimiento comprende tres etapas:

Primera: Presentada la demanda *por el patrono o empresario* deberán adjuntarse los siguientes documentos: *a)* una relación de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, con indicación de nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciben y antigüedad en el trabajo; *b)* un dictamen formulado por perito, relativo a la situación económica en que se encuentre la empresa; *c)* aquellas pruebas que se juzgue conveniente exhibir u ofrecer para acreditar las pretensiones y *d)* las copias necesarias de la demanda y sus anexos para darlas a conocer a los trabajadores (artículos 903 y 904).

Segunda: Recibida la demanda, el tribunal citará a una audiencia que deberá tener verificativo dentro de los cinco días siguientes. En dicha audiencia, si el promovente no concurre se le tendrá por desistido de la acción intentada; si son los trabajadores o su sindicato quien no comparece, se les tendrá por inconformes con todo arreglo; si las dos partes asisten a dicha audiencia, después de presentar sus respectivas argumentaciones, la autoridad las exhortará para procurar un acuerdo conciliatorio de sus intereses, formulando las sugerencias que los representantes de las juntas estimen convenientes. De llegarse a un arreglo amistoso se dará por terminado el conflicto, dictándose resolución con efectos jurídicos inherentes a un laudo. De no ser posible dicho arreglo, se procederá a la recepción y desahogo de pruebas y se designarán dos comisiones periciales, integradas con tres peritos técnicos cada una, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y rindan, en un término no mayor de treinta días, un dictamen de la forma en que, según su parecer puede solucionarse dicho conflicto. La junta a su vez designará una tercera comisión cuyos integrantes deben ser mexicanos y encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos; además de estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no

⁸⁶ Tesis No. 45 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 46 y 47.

sea necesaria dicha autorización por tener los conocimientos indispensables para producirlo (artículos 905 a 907).

Tercera: El dictamen pericial deberá contener: *a)* los hechos y causas que hayan dado origen al conflicto; *b)* una relación entre el costo de la vida por familia y los salarios recibidos por los trabajadores; *c)* los salarios medios que se paguen en empresas similares, con indicación de las condiciones de trabajo que rijan en ellas; *d)* las condiciones económicas en que se encuentre la empresa; *e)* la condición general económica de la industria de la cual forme parte la empresa; *f)* la condición general de los mercados, y *g)* la forma en que, según parecer de las partes puede solucionarse el problema económico en que se encuentre la negociación. Presentados los dictámenes, las partes podrán formular observaciones a su contenido, en audiencia especial a la que debe convocar la junta. El tribunal tendrá las facultades más amplias que en derecho proceda (artículos 908 a 915) para practicar las diligencias que juzgue convenientes y precisar las cuestiones analizadas por los peritos.

Cuarta: Desahogadas las pruebas, las partes podrán formular alegatos por escrito, apercibidas de perder este derecho si no lo hacen en un término de setenta y dos horas siguientes de surtir efectos el acuerdo dictado por la autoridad. Cerrada la instrucción el auxiliar formulará un dictamen de proyecto de resolución que será discutido en audiencia pública, resolviendo los representantes lo que a su juicio resulte procedente (artículos 914 a 918).

Quinta: La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación obrero-patronal que el caso presente, podrá autorizar el cierre provisional de la empresa, ante la urgencia de un colapso económico que pueda llevar a la clausura definitiva del negocio. Al efecto tomará las medidas pertinentes para garantizar el pago de las prestaciones que correspondan a los trabajadores (artículo 919).

4. *Procedimientos paraprocesales o voluntarios*

Pueden asimilarse estos procedimientos a la jurisdicción voluntaria, concepto que según el doctor Alcalá-Zamora no es ni una ni otra cosa; no es voluntaria —según él— por la variada lista de negocios que la integran; a grado tal, que muy difícil será encontrar alguno que satisfaga fines jurisdiccionales; en cuanto a la intervención judicial —agrega— para los interesados en promoverla, en ocasiones resulta de mayor

utilidad la jurisdicción contenciosa, motivo por el cual los litigantes prefieren acudir a esta última.⁸⁷

La ley federal del trabajo ordena, sin embargo, que deberán tramitarse conforme a las disposiciones que regulan este procedimiento, todos aquellos asuntos que por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982). El procedimiento, en sí, es sencillo: el trabajador, su sindicato o el empresario interesados, formularán a la junta la petición de una diligencia específica, a efecto de que formule una declaración pretendida. La junta citará a las partes a dicha diligencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la solicitud, para conocer sus puntos de vista y proponer la fórmula declaratoria que se pretenda, sin ninguna otra intervención (artículo 983).

El procedimiento paraprocesal podrá tener lugar en los siguientes casos:

1º Cuando por disposición de la ley o de alguna autoridad, o por acuerdo de quienes tengan interés en la intervención de la autoridad laboral en el otorgamiento de depósito o fianzas. En estos casos el presidente de la junta notificará al interesado el depósito, y presente éste, previa identificación, le hará entrega del certificado respectivo. Tratándose de fianzas cancelará éstas.

2º Cuando la Secretaría de Hacienda, sin mediar objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable por el causante y éste haya impugnado dicha resolución. El interesado deberá solicitar a la junta la suspensión del reparto adicional de utilidades, otorgando garantía en favor de dichos trabajadores, consistente en el importe de la cantidad que representen las utilidades más el de los intereses que correspondan.

3º De celebrar un grupo de trabajadores convenios de liquidación de sus servicios, fuera de juicio, podrán solicitar a la autoridad del trabajo la ratificación y aprobación de dichos convenios, o bien su revisión cuando ésta proceda en los términos del artículo 33 de la ley.

4º Si se da por terminada la relación de trabajo y no puede fijarse en la liquidación del trabajador la cantidad que le corresponda por concepto de participación de utilidades por no haberlo determinado la Comisión Mixta; los derechos pendientes podrán reclamarse en su oportunidad mediante este tipo de procedimiento.

⁸⁷ Alcalá-Zamora, *op. cit.*, nota 83, pp. 176-180.

5º Por este medio la junta podrá, asimismo, autorizar a menores de dieciséis años pero mayores de catorce, la celebración de un contrato de trabajo, siempre que el servicio a prestarse se ajuste a las disposiciones legales respectivas y sea compatible con los estudios que deba continuar el menor.

6º Se tramitarán asimismo mediante este procedimiento las solicitudes para que los patronos expidan a los trabajadores las constancias de antigüedad a que se refiere la fracción VII del artículo 132 de la ley, cuando dichas constancias no se les entreguen.

7º En los casos de rescisión de un contrato individual de trabajo, en los que el patrono está obligado a expedir constancia de la separación del trabajador en los términos de la parte final del artículo 47 de la ley; dicho patrono puede acudir ante la junta para solicitar se notifique al trabajador el aviso correspondiente, sobre todo cuando éste se niegue al recibo de la constancia respectiva. La junta procederá ante esta situación a la notificación.

8º El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir, mediante convenio, el importe de alguna indemnización o liquidación, podrán concurrir personalmente a la junta correspondiente (artículo 984-991).

La Suprema Corte de Justicia, ante algunas situaciones legales, ha interpretado la notificación al trabajador, en el caso de un despido justificado, en el sentido de que el patrono cumple con la disposición contenida en el artículo 47 si solicita a la junta haga en forma directa dicha notificación, pues de no recibirla el trabajador o de negarse a ello, se tiene por no justificada la separación, con las graves consecuencias que acompañan a esta determinación legal.⁸⁸ La tesis ha sido motivo de dura crítica, pues se dice que la obligación impuesta al patrono implica una carga probatoria adicional, cual es la de demostrar la negativa del trabajador a recibir la constancia rescisoria de sus servicios. Creemos al respecto que en este caso el procedimiento deja de ser voluntario para convertirse en contencioso, siendo entonces la cuestión materia de comprobación y no de simple declaratoria.

5. Procedimientos de ejecución

La ejecución procesal, según las ideas del profesor Ovalle Favela, se refiere fundamentalmente a las sentencias de condena, ya que las sentencias declarativas y constitutivas requieren únicamente de un cumpli-

⁸⁸ Tesis Nos. 28 y 29 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 28 y 29.

miento administrativo. Estima, citando al eminente tratadista Couture, que las sentencias declarativas o constitutivas no imponen el dar, hacer u omitir algo, por cuyo motivo señala que la ejecución forzada, o simplemente cualquier ejecución, es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena. Para el autor, cinco son las reglas generales que rigen toda ejecución procesal: *a)* la instancia de parte; *b)* la competencia; *c)* la impugnación de las resoluciones dictadas con motivo de la ejecución; *d)* las limitaciones del derecho a oponerse a la ejecución, y *e)* los gastos y costas procesales.⁸⁹

En materia de ejecución de laudos se siguen estas reglas. Indica el artículo 945 de la ley que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes en que surta efecto su notificación. El presidente de la junta que corresponda, una vez recibida a petición de parte, ordenará una diligencia de requerimiento de pago y embargo, la cual se practicará en el lugar donde se hayan prestado los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en el domicilio, oficina o establecimiento fijado en autos. La ley del trabajo no señala los bienes respecto de los cuales podrá practicarse embargo, caso de no cumplirse con el pago de las cantidades a las cuales haya sido condenado el deudor, pero especifica aquellos que están exceptuados; a saber: *a)* los bienes que constituyen el patrimonio de familia; *b)* la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades ordinarias; *c)* los bienes que pertenezcan a la casa habitación que sean de uso indispensable; *d)* las mieses antes de ser cosechadas pero no los derechos sobre las siembras; *e)* las armas y caballos de los militares en servicios activos; *f)* el derecho de usufructo pero no los frutos de éste; los derechos de uso y habitación, y *g)* las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas (artículo 952).

La ejecución del laudo por un presidente de otra junta se tramitará por medio de exhorto, en cuyo despacho se harán las inserciones necesarias, facultándose a la autoridad exhortada a hacer uso de los medios de apremio, pero no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes (artículo 941, 942 y 943). El actuario de la junta es la autoridad encargada de llevar a cabo las diligencias de embargo. En virtud de que las mismas no admiten suspensión, el actuario resolverá cualquier problema que se suscite, escuchará a las partes respecto de los bienes que deban ser objeto del embargo y podrá trasladarse fuera

⁸⁹ Ovalle, Favela, *op. cit.*, nota 67, pp. 227-232.

del lugar donde se practique la diligencia, si los bienes se encuentran en lugar distinto. Si los bienes embargados consisten en dinero o créditos realizables en el acto, pondrá éstos a disposición del presidente de la junta. De procederse a embargar bienes muebles, se pondrán éstos en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad, designe la parte interesada. Si son créditos, frutos o productos, se indicará al deudor o inquilino haga al presidente el importe del pago. Si se trata de bienes inmuebles, el presidente ordenará la inscripción del embargo en el Registro Público de la Propiedad (artículos 953 a 963 de la ley).

Concluidas las diligencias de embargo se procederá al remate de los bienes embargados, según su naturaleza. El remate lo llevará a cabo el presidente de la junta, quien señalará día y hora a efecto de que tenga lugar la diligencia respectiva en el local de la junta competente. Abierto el remate se recibirán posturas, se calificarán dichas posturas y se procederá a la puja y mejora de ofertas, procediendo el presidente al otorgamiento de los bienes al mejor postor. La diligencia no podrá suspenderse, quedando al presidente la facultad de resolver de inmediato cualquier cuestión de conflicto que planteen las partes interesadas. Asimismo, si los bienes embargados consisten en una empresa o establecimiento, se practicará previamente un avalúo de la misma, por conducto de la Nacional Financiera, S. A.; este avalúo servirá de base para sacar la empresa a remate y si dicha empresa se integra con bienes inmuebles, se recabará también, previamente, el certificado de gravámenes conducente. Postura legal es la que cubre dos terceras partes del avalúo practicado en los bienes; ésta se presentará por escrito, exhibiéndose en un billete de depósito expedido por la propia Nacional Financiera, S. A., el importe del 10% de la puja (artículos 969 a 972).

De no presentarse postores, el actor podrá pedir se le adjudiquen los bienes embargados, por el precio de su postura, o solicitará la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un 20% en cada una de ellas. El importe total de las posturas lo exhibirá el adjudicatario, apercibido que de no hacerlo la cantidad exhibida quedará en beneficio del actor. Exhibido el importe total del precio de la adjudicación se cubrirá al actor el importe de la condena y a los acreedores, por su orden, el importe de sus respectivos créditos. Tratándose de bienes inmuebles el anterior propietario deberá entregar al presidente de la junta toda la documentación relacionada con el inmueble embargado, firmando la escritura de propiedad dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público encargado de la misma. De negarse dicho propietario a la firma, el presidente de la junta lo hará en su rebeldía.

Cuando el adjudicatario sea el trabajador, la escrituración será libre de todo gravamen y derechos fiscales, haciéndose constar lo anterior (artículos 973 a 975). Cualquier otro gasto que se origine en la ejecución de un laudo correrá a cargo de la parte que no cumpla estos requisitos (artículo 944).

6. *Procedimiento de las tercerías*

Concluimos nuestro examen con el procedimiento aplicable a las tercerías (artículos 976 a 978 de la ley). Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Para el profesor Ovalle, las tercerías excluyentes son procedimientos a través de los cuales personas ajenas a la relación procesal se oponen a la afectación de sus bienes o derechos, ya sea que dicha afectación haya sido decretada como una medida cautelar, durante el proceso ordinario o de excepción, o bien que se hubiera llevado a cabo con motivo de una ejecución de sentencia. Para este autor, las tercerías pueden ser de dos clases: de dominio y de preferencia; por medio de la primera, el tercerista reclama la propiedad de los bienes afectados por la ejecución procesal o por la medida cautelar, y pide el levantamiento o insubsistencia del embargo decretado contra tales bienes. A través de la segunda, el tercerista reclama su mejor derecho a ser pagado con el producto del remate o de la enajenación de los bienes embargados, en calidad de acreedor preferente.⁹⁰

En el terreno del derecho del trabajo las tercerías se tramitan y resuelven por el pleno de la junta que haya pronunciado el laudo condenatorio, pero si dicho pleno no estima de su competencia la resolución del incidente, puede la Junta Especial o la Junta de Conciliación, en su caso, ser la que avoque a dicho trámite, siempre que la misma no se interponga cuando se encuentre en marcha un procedimiento de huelga por la razón que ya se expuso, en el sentido de que al ser emplazado cualquier patrono o empresario a huelga y notificado a él dicho emplazamiento, de manera automática se convierte en depositario de los bienes de su propiedad o propiedad de la empresa. Se trata de una situación totalmente ajena al procedimiento de ejecución, cuya tramitación, como ya se expuso, se reduce al cumplimiento de un laudo condenatorio.

Las tercerías se interponen por escrito, acompañándose al mismo el título en que se funda y las pruebas pertinentes; la junta citará a las partes a una audiencia especial en la que les oírán, se recibirán y desaho-

⁹⁰ *Ibidem*, pp. 247 y 248.

garán pruebas, dictándose a continuación la resolución, con efectos de laudo. Las tercerías no suspenden la tramitación de un procedimiento ordinario; sólo cuando se trate de tercerías excluyentes de dominio podrá suspenderse el acto de remate, la preferencia o el pago de un crédito. Si se declara procedente la tercería, la junta ordenará el levantamiento del embargo así como el pago del crédito declarado preferente. El trámite incidental podrá hacerse en iguales términos ante la autoridad que hubiese sido exhortada para practicar el embargo y remate de bienes.

VIII. CONCLUSIONES

Primera: Cinco disciplinas autónomas forman parte hoy del derecho del trabajo: el derecho individual del trabajo; el derecho colectivo del trabajo; el derecho procesal del trabajo; la administración pública del trabajo y el derecho internacional del trabajo. Las características que distinguen a cada una obligan a este tratamiento independiente, por no ser ya comunes los conflictos que derivan de la relación laboral; cada uno tiene su propia naturaleza jurídica y comprende planteamientos diferentes.

Segunda: Ante la inminencia de un cambio legislativo, pues se prevé el estudio de nuevos anteproyectos de Ley Federal del Trabajo, ajustados a los intereses de los nuevos sectores en que ha sido entendida la actividad productiva: el público, el privado y el social; se debe partir para el estudio de nuestra materia, ya no de los conceptos y definiciones que aún conocemos y manejamos sino de conceptos más avanzados, congruentes con la época que se vive y con los actuales intereses sociales y políticos.

Tercera: Justificamos, por tanto, el abandono de viejos principios y prácticas, con el propósito de orientar la solución de los conflictos laborales, no sólo al campo de la concertación (desde luego indispensable por otros conceptos ya analizados) sino al de una positiva orientación jurídica que borre la llamada "lucha de clases" por ser hoy más necesaria la "colaboración de clases", si se desea un encuadre más objetivo del problema productivo.