



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

*INTRODUCCIÓN A LA
NORMATIVIDAD
LABORAL*

Del 11 al 15 de Noviembre de 2002

APUNTES GENERALES

CI - 234

Instructor: Lic. Alberto Nishimura Escobar
DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC
NOVIEMBRE DEL 2002

ASALARIADO

I. Es la persona que trabaja y que percibe una limitada suma de dinero denominada salario por los servicios que presta a otra mediante acuerdo previo entre ambas. Para la doctrina alemana del derecho del trabajo asalariado es toda persona que presta un servicio en beneficio ajeno siempre que dicha prestación sea resultado de la existencia de un contrato individual de trabajo. Y según definición del Tribunal de Casación de Francia, asalariado es la persona que sin diploma ni conocimientos técnicos trabaja para otra, por autorización benévola, en su propio interés.

En el lenguaje popular de México asalariado es el trabajador que recibe un jornal eventual, por día o por semana, o por la realización de una obra manual determinada, mediante la prestación de un servicio personal. Por este motivo a la palabra asalariado se la emplea con regularidad y frecuencia como sinónima de trabajador, sin serlo en un sentido estrictamente gramatical.

II. Ha sido el uso y la costumbre, desde finales del siglo pasado, otorgar a los obreros así como a los peones de campo la calidad de asalariados, no tanto para significar o distinguir la actividad que desempeñan sino para acentuar una determinada condición social dentro de la colectividad. Fue precisamente en el agro mexicano donde primero se aplicaron las palabras peón acasillado y peón asalariado para distinguir al trabajador del campo permanente del eventual, encargado este último por regla general, de las labores más duras, como eran abrir surcos, realizar siembras y recoger los frutos, todas ellas sujetas a temporalidades cíclicas; denominándose jornal la cantidad en vales o dinero que se le pagaba por cada tarea realizada.

La palabra salario apareció en nuestro medio rural cuando sobrevino el avance de las primeras concepciones doctrinales y técnicas de la relación laboral, la cual se aplicó tanto al pago del jornal como al sueldo que percibían los obreros de las primeras factorías modernas. Fue también en esa época cuando empezaron a usarse las voces jornalero y asalariado para distinguir con la primera al trabajador del campo y con la segunda al trabajador de fábrica, extendiéndose ésta a otras actividades manuales desempeñadas por los fontaneros, carpinteros, herreros, pintores o albañiles, quienes de esta manera resultaron asimismo simplemente asalariados, debido a la naturaleza de su trabajo en un oficio o especialidad, puestos al servido ocasional de un patrono

III Desde el punto de vista del derecho del trabajo es importante destacar las características aplicadas al asalariado, debido a la condición en que mantuvo a este tipo de trabajadores hasta antes de iniciada la Revolución Mexicana, al dársele en el contexto social un nivel inferior y en muchas ocasiones un trato despectivo e inhumano, contrario a la dignidad del hombre. De ahí que tanto la literatura como el lenguaje prerrevolucionarios se dirigieran a enaltecer a los asalariados, y que intelectuales, escritores o periodistas, atacaran a la sociedad por el desprecio en que se les tenía al carecer de ilustración.

La defensa y el otorgamiento de los elementales derechos al asalariado fue motivo de proclamas, manifiestos, planes y artículos en revistas y periódicos, que se publicaron antes de surgir el movimiento armado. Y en todos ellos se enaltecó la figura del asalariado como símbolo del trabajador explotado, sujeto al yugo del trabajo infame y retribuido con un escaso jornal que difícilmente alcanzaba para cubrir sus más apremiantes necesidades. Fue en esta época cuando, podríamos decir con propiedad, adquirió carta de ciudadanía la voz asalariado en el medio social mexicano.

IV. ¿Cuál fue el paso de esta voz a nuestro lenguaje jurídico? Más que los autores de la materia nos lo explica el natural mimetismo de nuestro pueblo, quien se ha caracterizado por otorgar a las concepciones populares una especial categoría y un valor del que en otros pueblos se carece. El diccionario de la Real Academia Española no consigna en su texto la palabra asalariado y tampoco la encontramos en la legislación iberoamericana. En cuanto a su significado, cuando aparece en algún texto es para referirse al trabajador que percibe un salario a virtud de un contrato individual de trabajo, tal y como reza la definición de nuestras dos leyes federales del trabajo, la de 1931 y la de 1970 en los «aa.» 2 y 8 respectivamente. Es decir, asalariado es simplemente el trabajador que percibe un salario, sin otro atributo legal o social.

Es bajo esta connotación gramatical que encontramos en las primeras leyes locales del trabajo la referencia al trabajo asalariado que no propiamente al asalariado como persona que trabaja, para distinguir la actividad regulada por dichas leyes respecto de cualquier otro tipo de actividad productiva o económica. Esto se aprecia tanto en la ley de Vicente Villada de fecha 30 de abril de 1904, cuando actuó como gobernador del Estado de México, como en la ley de Bernardo Reyes de fecha 9 de noviembre de 1906, que promulgó en el Estado de Nuevo León. Y también encontramos su mención en las leyes del trabajo de los Estados de Coahuila y Chihuahua promulgadas en los años de 1916 y 1913 respectivamente; todas ellas anteriores, como puede apreciarse, a la Constitución de 1917.

V. Al revisar los debates del constituyente en relación con el artículo 123 de la nueva Constitución, hemos encontrado asimismo varias expresiones y conceptos referidos al asalariado en sí, para destacar con esta voz a aquellos trabajadores cuya marginación social había sido más acentuada. Aclaremos entonces que el asalariado ha sido siempre, en nuestro lenguaje laboral, el ser humano vinculado al trabajo y por tanto un trabajador en sentido estricto. No corresponde a esta disertación analizar los caracteres jurídicos del concepto trabajador por encontrárseles en la voz respectiva de este mismo diccionario. Por ello destacamos que fue la necesidad de emplear la terminología técnica ya imperante en el medio laboral mexicano de los años 1916 y 1917, la que llevó tanto al constituyente y años más tarde al legislador de 1931, al empleo del concepto trabajador tanto en la legislación como en la literatura jurídica, dejando el de la voz asalariado para el jornalero, o sea la persona a quien sólo liga con un patrón una relación limitada de trabajo, sea por la obra o el servicio para el cual se le contrata, más que por la permanencia de que pueda disfrutar en un empleo remunerado.

La ley actual al dar a la relación de trabajo una naturaleza jurídica distinta ha venido a colocar a este asalariado típico de nuestro medio social, o jornalero como aún se acostumbra llamarlo popularmente, el mismo nivel e igual categoría que la de cualquier trabajador, disfrutando hoy de idénticos derechos, de las mismas garantías y de igual seguridad en el desempeño de su diaria labor.

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 233

JORNAL

I. La palabra proviene del latín *diurnale*, que significa diario, la cual debido a una evidente deformación de la pronunciación, tanto en el idioma español como en el francés derivó en *jornal* o *journal*, cuyo significado de esta última voz es precisamente "diario". Entre nosotros el vocablo es sinónimo de salario y se contrae al estipendio al que tiene derecho un trabajador por cada jornada o día de trabajo, por cuyo motivo se le ha definido como la retribución o remuneración que se abona a una persona por un determinado servicio que presta a otra.

Sin embargo, debe distinguírsele del salario, el sueldo o el pago a destajo; ya que el primero es un concepto jurídico que se liga al contrato de trabajo («a.» 20, LFT) y al principio de igualdad de las partes establecidas por la ley; en tanto que al segundo se le ha ligado con la función pública, por ser ésta la denominación que se da a la remuneración del empleado en el nombramiento mediante el cual se le asigna una función de servicio público; y el tercero es el pago que se hace por unidad de obra o a precio alzado y no por unidad de tiempo o jornada. Para Cabanellas en la legislación argentina se distingue entre *jornal* y *sueldo* únicamente, para significar en el primer caso el pago que se hace por jornada diaria y en el segundo por jornada mensual; la razón que expone es que el *jornal* puede pagarse diariamente al finalizar la jornada de trabajo y el *sueldo* se paga por mensualidades, independientemente de que se convenga el pago de anticipos semanales o quincenales. Distingue asimismo el pago a destajo como aquel que se hace por la realización de una labor determinada. Considera que las diferencias son debidas a circunstancias fluctuantes en la relación de trabajo o debidas a la estabilidad económica de algunos países, por cuanto que en el *jornal* pueden estar ausentes determinadas prestaciones que integran el salario, como son las primas, las gratificaciones, los beneficios de la empresa, las comisiones, etc.

II. En México esta idea estuvo latente durante la vigencia de la ley de 1931 y en particular tratándose del trabajo de campo, ya que en el c. respectivo («aa.» 190 a 205 de la «LFT» de 1931) se indicó que las disposiciones ahí contenidas se aplicaban en particular a las personas de uno u otro sexo que ejecutaran a *jornal* o a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o

forestal. De ahí el nombre de peón o jornalero que fue dado a estos trabajadores y el hecho significativo de que varias de nuestras primeras legislaciones de trabajo en los Estados se refiriesen al jornal en lugar de hacerlo respecto del salario y además otorgasen a estos trabajadores concesiones especiales que puede decirse formaron parte desde entonces del jornal, como fueron el derecho a habitación, a disponer de una determinada fracción de terreno para la cría de animales domésticos, a permitirles el pastoreo de tres cabezas de ganado mayor o hasta diez de ganado menor, entre otras, mismas que perduraron en la legislación federal.

El legislador de 1970 no pudo ignorar estos antecedentes y aun cuando no se hace referencia alguna a peones o jornaleros, ni al concepto de jornal, continúa regulándose en forma especial este tipo de actividad («aa.» 279 a 284, «LFT», 1970), aunque restringida a una relación de trabajo en sentido estrictamente legal; esto es, el trabajo a jornal ha sido reducido a una mera función técnica y formal regulada en todas sus fases y condiciones por el derecho. La razón es que ha tratado de colocar al antiguo jornalero en el mismo nivel de cualquier trabajador y si se le han reservado algunas situaciones particulares ello ha sido consecuencia de la naturaleza de la labor a desempeñar.

En resumen, aun cuando entre nosotros la voz jornal carece, hoy en día, de toda connotación jurídica, ya que ha quedado englobada e inserta en el concepto de salario para cualquier relación laboral que se establezca, debe decirse con propiedad que en el lenguaje popular aún se le utiliza y varios trabajadores por obra fija o por tiempo determinado, inclusive los trabajadores que realizan labores a destajo se dicen a sí mismos trabajadores por jornal o simplemente jornaleros, reminiscencia de la época ya superada de su dependencia respecto del patrón y de la forma de pago en que se retribuían sus servicios.

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 1552

MANO DE OBRA

I Estudio de la distribución de la población activa de un país en las diversas ramas de la actividad económica conforme a la actividad profesional que se practique; análisis de la evolución de cada oficio en particular y de los efectos globales concernientes a la formación de empleos en cada industria, y examen de los criterios generales según los cuales se clasifican los diversos elementos de la población activa. En México se conoce como mano de obra el empleo de trabajadores para la realización de labores específicas, sean o no calificadas; así como la disponibilidad de brazos de que se provea un patrono para la ejecución de cualquier trabajo.

Para comprender el concepto mano de obra en el derecho del trabajo, es necesario acudir al de población activa, así como a las características que

informan sobre su estructura y distribución en un país, factores que permiten en el marco de la economía nacional, conocer cuál ha sido el desarrollo de cada actividad, cual el comportamiento por sectores o ramas de producción, cuáles las profesiones y oficios de mayor demanda y en cuáles sectores industriales se ha operado el desplazamiento humano, con mayor o menor intensidad. Ahora bien, podemos definir, con Pierre Naville, el concepto población activa como "la masa de agentes del trabajo que son los seres humanos, quienes designados en términos populares como mano de obra, constituyen la trama a partir de la cual a posible emprender el análisis de algunos aspectos del trabajo, tales como la formación de trabajadores, su distribución, las diferencias por sexo, su edad, su nacionalidad o situación económica, su calificación y otros aspectos de su personalidad". Lo anterior permite establecer la íntima conexión que existe entre ambos términos conceptuales.

II. Las estructuras de conjunto de la mano de obra nos llevan, en principio, a distinguir lo que los economistas denominan clase productiva y clase estéril, ya que debemos tomar conciencia que fue la economía política la primera en preocuparse de las características de la población activa. Hagamos un breve recorrido histórico para justificar esta manifestación.

En el siglo XVIII los fisiócratas distinguían como clase productiva, a los trabajadores agrícolas y a los mineros; estimaban clase estéril a los obreros empleados en las subsistencias, a los obreros de transformación en talleres y manufacturas, a los artesanos, a los empleados en transportes de tierra y agua a los comerciantes, entre quienes distinguían negociantes, mercaderes y traficantes. Al finalizar dicho siglo, Lavoisier distinguió como única clase la productiva e incluyó en ella a: domésticos, trabajadores agrícolas, peones de fincas, viñadores, jornaleros de campo, obreros de fábrica, mineros, trabajadores del transporte, pescadores, marineros, mercaderes, artesanos y pequeños propietarios rurales y urbanos.

Durante el siglo XIX, al realizarse los censos de población que tuvieron lugar a lo largo del mismo, se distinguieron las profesiones liberales de otras actividades humanas. contándose entre las primeras: al clero, a los jueces, a los hombres de leyes o abogados, a los médicos, a los artistas, profesores y escritores; y en otro sector se incluyó a los comerciantes, mercaderes, banqueros, aseguradores, prestamistas, miembros del ejército o la marina. Por separado se clasificó a los trabajadores en: obreros, artesanos, jornaleros, domésticos, empleados, personas sin ocupación especial e individuos sin profesión. Este grupo fue al que se englobó a finales del mencionado siglo como mano de obra.

En nuestro siglo se han formulado múltiples clasificaciones, pero vayamos a las más recientes, de las que tomaremos dos ejemplos, el de un país de la órbita socialista y el de un país de la órbita capitalista.

La Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) ha distinguido y dividido en dos clases la población activa: la que corresponde a las ramas industriales y aquella que corresponde a la producción material y a las ramas improductivas. En la primera ubica a los trabajadores de la gran industria y los de la industria de la construcción; a los de las industrias agrícola o silvícola; los de transportes y comunicaciones, los del comercio, la alimentación pública, el aprovisionamiento

material y técnico, los de la instrucción y salud públicas y los servicios comunales que desarrollan algunos organismos bajo la administración del Estado (cooperativas y cuerpos sociales). En la rama de producción material se incluye a los trabajadores empleados en el transporte de mercancías y el comercio, a los obreros a los ingenieros y técnicos; a los empleados públicos y al personal subalterno, a los miembros de los koljoses y de explotaciones auxiliares individuales, a los campesinos individuales y artesanos no agrupados en cooperativas, y a los miembros de las familias de obreros y empleados que se ocupan en explotaciones individuales auxiliares. Como ramas improductivas se coloca a: la instrucción y salud públicas; a los servicios comunales; el transporte de viajeros y la administración del Estado en actividades secundarias de apoyo.

Una solución más práctica la ha dado Francia, país que distingue su población activa en: personas independientes que no perciben salario; patronos; cuadros superiores, integrados por las profesiones liberales; cuadros medios, dentro de los cuales incluye las profesiones técnicas; empleados públicos y privados, obreros en general; asalariados del Estado y de las comunidades locales; asalariados a domicilio; trabajadores domésticos; aprendices y otros grupos socioprofesionales. Los requerimientos de mano de obra se toman, según los doctrinarios franceses, de los últimos grupos de la clasificación oficial.

III. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un estudio de la mano de obra, la ha clasificado de acuerdo a la actividad económica, en colectiva y profesional individual. En la primera agrupa a todas las personas que trabajan en una misma empresa o establecimiento y que se dedican a una misma actividad; toma en cuenta únicamente el producto elaborado tal y como sale de una fábrica y no el oficio de cada trabajador, ni el papel que ocupa éste en el proceso productivo. Desde este punto de vista, en las industrias petroleras, ferrocarrilera, automotriz, eléctrica, química, p.e., tanto el peón como el auxiliar, el tornero, el truquero, el fresador, el montador, el pintor, como el ingeniero, el dibujante, la mecanógrafa, las secretarias, los empleados de los diversos servicios anteriores como mozos, cocineros, mensajeros, etc., o sea la comunidad que integra una fábrica o cualquier taller industrial o negociación mercantil, constituyen mano de obra colectiva.

En oposición, mano de obra profesional individual es aquella que toma como base el papel que desempeña cada persona en el proceso de producción. Y con base en este criterio se agrupa a todas aquellas que ejercen un mismo oficio o actividad, independientemente del lugar o empresa en la cual la ejerzan. Quedan por lo mismo bajo un sólo rubro los profesionistas liberales, los jueces, los empleados, los obreros y artesanos, los trabajadores agrícolas, domésticos, etc. En esta clasificación sólo se ha procurado ofrecer una idea general que pueda ser utilizada por cada uno de los Estados miembros de la organización, con independencia de su grado cultural o de desarrollo económico, ya que el objetivo no es apreciar las diferencias existentes en cuanto al tratamiento de la mano de obra o la distribución de la población activa, sino ofrecer métodos para su organización y dirección, a través de programas experimentales que han sido propuestos a todos ellos.

IV. En lo que concierne a otros aspectos del problema de mano de obra, considera la OIT que es elemental producir a bajo costo, y sin demoras, información fidedigna sobre su ubicación y empleo, a efecto de que con dicha información pueda promoverse su planificación y sean elaborados proyectos que la clasifiquen de modo más eficaz, sobre todo en áreas donde se da ocupación a un mayor número de trabajadores. Los cuestionarios o programas deberán prepararse en forma de obtener informaciones cualitativas, o sea opiniones percepciones, actitudes y juicios sobre las cuestiones fundamentales de la mano de obra, limitando en lo posible los indicadores cuantitativos.

Se propone la creación de una dirección general que sea la que implemente y ponga en ejecución tales programas. Estas direcciones que se constituyan en cada país, podrán establecer a su vez comités de orientación integrados por representantes de los productos y usuarios principales de mano de obra, particularmente en las zonas rurales, que examinen, p.e., la extensión del trayecto entre el hogar y el trabajo; o los límites de productividad de una región; la capacidad o nivel artesanal de la mano de obra, a efecto de formular criterios que permitan su utilización óptima. De esta manera en cada localidad se podrán obtener las características fundamentales de la mano de obra y se podrá institucionalizar la información que se recabe para aprovecharla en los estudios y análisis que se hagan sobre mercado de empleo.

Sugiere asimismo la OIT que el material que se recabe debe servir: a) para investigar respecto de cada trabajador, el periodo de residencia en una zona o en el lugar donde se ponga en ejecución el programa; b) para establecer su nivel de educación o preparación; c) para apreciar su experiencia en cualquier tipo de trabajo o actividad, y d) para establecer, en casos de que la persona carezca de toda experiencia, qué posibilidades se tienen de encaminarla hacia una adecuada capacitación. La información podrá servir al mismo tiempo para analizar aptitudes, estadio cultural de la zona, posición social de los trabajadores en una comunidad; al igual que conocer sus ambiciones personales y proyecciones para un futuro inmediato.

V Finalmente y con excusas por no poder extendernos en otros argumentos que contempla tan importante estudio, debemos hacer cuando menos referencia a la formación de la mano de obra. La necesidad de crear nuevos puestos de trabajo, pero en condiciones óptimas, constituye en la actualidad una de las primeras necesidades sociales de nuestro mundo: ampliar las actividades productivas con el único propósito de aumentar el número de empleos, se ha visto que produce resultados negativos en vez de registrar una adecuada evolución de la ocupación. Sólo una formación eficiente y sólida del trabajador, mediante una enseñanza general apropiada o una correcta orientación profesional, ofrecerá soluciones útiles, pues la experiencia ha demostrado que con un número limitado de nociones básicas y esenciales, puede lograrse una conveniente preparación y mejoramiento de la situación de cada trabajador. La mano de obra resulta más aprovechable cuando al mismo tiempo que se adquieren conocimientos por parte del ser humano, se fijan en él bases para el desempeño de un oficio, sea manual o de otra índole. Con tales elementos la mano de obra joven o adulta alcanzará la formación profesional que requiera para integrarse en el mercado de empleo.

PRESTACIONES

I. Comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo prestación llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Inicialmente significó acción de pagar o pago del latín praestatio-onis. Su origen no se desentiende, desde luego, del latín praestare (prae = delante, stare = estar), proporcionar, entre otras acepciones.

Peró un alcance de la palabra prestación se fue consolidando, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

II. En el derecho del trabajo, bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores, lo es asimismo la cantidad de dinero-en efectivo-que se recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

Así, tenemos una serie de disposiciones constitucionales y legales que definen y protegen al salario y a las prestaciones que se integran a éste con el carácter de prestaciones económicas indirectas. Al lado de estas últimas existen prestaciones de carácter social y de indole cultural. Sobre todo en el caso de las prestaciones económicas, los mínimos están delimitados constitucional y legalmente; pero en la mayoría de los casos su monto es producto de una conquista de carácter contractual

Las normas protectoras del salario y las que abren la posibilidad de obtener prestaciones complementarias van desde la C misma («frs.» V, VI, VII, VIII, IX, XII, XIV, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXVII, XXIX y XXX del apartado A del «a.» 123, ad como las «frs.» I, II, III, IV, V y VI, principalmente, del apartado B) hasta la «LFT» («aa.» 82-116, en especial).

Es preciso destacar que el «a.» 102 de la «LFT» se refiere a los caracteres de las prestaciones en especie ("apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en

efectivo") y que el 103 bis perfila a un importante organismo que concede créditos baratos a los trabajadores para la adquisición de bienes y pago de servicios (Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT).

Diversas prestaciones derivan de las comisiones paritarias y tripartitas constituidas por los factores de la producción. La acción estatal a través de organismos como la CONASUPO se traduce en una protección especial de las prestaciones de carácter salarial.

III. La coyuntura económica actual (diciembre de 1986) incide tanto en las prestaciones de contenido salarial estricto como en las que son producto de la negociación colectiva. La crisis, el Fondo Monetario Internacional, y los topes salariales, orientan la acción obrera hacia prestaciones complementarias (despensa, canasta básica, útiles escolares, ayuda para el pago de renta, colegiaturas, pago total o parcial de los impuestos sobre productos del trabajo, etc.).

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 2037

HORARIO DE LABORES

I. Distribución de la jornada de trabajo, impuesta por el patrón, de acuerdo a los requerimientos de la empresa o establecimiento donde presten sus servicios los trabajadores, conforme a las necesidades de la industria o comercio de que se trate y según el trabajo especial que se realice. Tiempo reglamentario durante el cual el trabajador debe atender las obligaciones consignadas en los contratos individual o colectivo de trabajo. Se da también el nombre de horario de labores a la fijación de las horas de entrada y salida del trabajo que se desempeña

Derivado del concepto jurídico "jornada de trabajo" se encuentra el concepto reglamentario "horario de labores" que constituye una facultad del patrón tanto para distribuir en la forma que estime más conveniente para su negocio o actividad productiva dicha jornada, como para fijar al trabajador las horas en que debe estar a su disposición, de conformidad con las condiciones que hayan sido establecidas en el contrato de trabajo. La legislación mexicana fija tres tipos de jornada: la diurna, comprendida entre las seis y las veinte horas de cada día; la nocturna, comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente, y la mixta, que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menos de tres horas y media («a.» 60 LFT), siendo lo anterior norma para fijar el horario al cual se sujetara todo trabajador.

Es en el reglamento interior de trabajo, que debe regir en cada empresa o establecimiento, en donde se establece el horario de labores, ya que en él tendrán que indicarse las horas de entrada y salida de los trabajadores, así como el tiempo destinado para las comidas y los periodos de reposo que pueden disfrutar durante

la jornada («a.» 423 «fr.» I LFT). Existen por esta razón diversos tipos de horario que podemos distinguir, atenta la naturaleza de la actividad que se realiza, en la siguiente clasificación.

II. Horario industrial. Comprende por regla general dos o tres turnos de trabajo, ya que en las actividades industriales es indispensable utilizar la capacidad de producción que se tenga instalada a sus máximos niveles, tanto para el mejor empleo de la maquinaria y equipo de que se disponga, como para que resulte costeable la inversión que haya sido hecha. Los turnos son (le ocho horas y se inician a las seis, siete u ocho de la mañana de cada día. Puede decirse que aquellos negocios donde se labora un solo turno constituyen la excepción en esta clase de negociaciones; otros lo hacen durante dieciséis horas, y tratándose de la gran industrial o de empresa de servicio, el trabajo no se interrumpe salvo causa de fuerza mayor. Tenemos como ejemplo las industrias petrolera, minera, metalúrgica, siderúrgica, eléctrica, las comunicaciones, los transportes, etc.

III. Horario comercial. Es el impuesto a la actividad mercantil por las autoridades administrativas del trabajo a efecto de evitar jornadas excesivas o inhumanas. Desde luego existen negocios que por la índole de sus actividades sólo emplean unas cuantas horas de labor, ya sea por la mañana o por la noche y para ellos existen determinadas reglas tanto para su apertura como para el cierre (mercados, baños, restaurantes, centros nocturnos, etc.); a otros se les señalan periodos durante los cuales pueden funcionar (almacenes, tiendas, bodegas, teatros, cines, panaderías, peluquerías, etc.), y a algunos más se les permite laborar en horas extraordinarias, ya sea por temporadas de intensa actividad comercial o por la naturaleza de su giro mercantil (farmacias, hoteles, sitios de automóviles de alquiler, comercios en aeropuertos, estaciones de ferrocarril centrales de autobuses, etc.).

IV. Horario continuo y discontinuo. Por disposición legal se debe conceder a los trabajadores durante la jornada, un descanso de media hora por lo menos, ya sea para reposo o para ingerir alimentos; pero existen actividades en las que el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios y cuando esto ocurre se estima que el horario de labores que debe desempeñar es continuo, sin interrupciones, pues el trabajo ha de atenderse en forma permanente. En cambio, cuando el trabajador puede abandonar el lugar donde labora, ya sea porque disponga de una hora o más tiempo para tomar alimentos, o porque este dividida la jornada, el horario de labores es discontinuo. Tal situación se presenta en el trabajo del campo o en el trabajo que se desarrolla en regiones tropicales, en las que por el clima las horas del medio día hacen imposible la realización de cualquier labor.

V Horarios especiales. Nuestra legislación contempla actualmente varios trabajos especiales a los que ha sido necesario fijar, a su vez, horarios especiales por la particular condición en que el trabajador debe desarrollar el trabajo contratado. Encontramos los siguientes: 1) el trabajo en embarcaciones que ostenten bandera mexicana cuando éstas se hagan a la mar y las personas que prestan servicios a

bordo no puedan desembarcar («aa.» 193 y 195 «fr.» VI LFT); 2) las tripulaciones aeronáuticas para las cuales en su horario no sólo se cuenta el tiempo efectivo de vuelo sino el que se requiere para operaciones adicionales a cualquiera hora del día o de la noche cuando la necesidad o las características de la ruta a recorrer lo exijan («aa.» 221 a 228 LFT); t) el trabajo ferrocarrilero, cuya característica es que puede comenzar a cualquier hora del día o de la noche, y que para el personal trenista, no se computa el horario en horas tiempo sino en jornada-kilómetros («a.» 252 LFT); 4) el trabajo en autotransportes que se contrata por días o por viajes o por kilómetros recorridos sin sujeción a horario («a.» 275 LFT); 5) los deportistas profesionales, sujetos únicamente a su asistencia a las prácticas de preparación y adiestramiento y a los eventos o funciones en que deben participar («a.» 298 LFT); 6) igual acontece con los actores y músicos, quienes prestan servicios por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por temporadas, sujetos a la índole del espectáculo en e que actúen («a.» 305 LFT), y 7) el trabajo a domicilio y el trabajo domestico no sujetos a horario («aa.» 311 y 331 LFT). Además, por disposición legal y a efecto de proteger a la mujer, durante el estado de gestación de los hijos y durante el periodo de lactancia, tiene derecho al disfrute de horarios especiales. Finalmente los menores de dieciséis años solo podrán laborar en horarios de seis horas como máximo, dividida su jornada en dos periodos de tres horas con reposo de una hora cuando menos («a.» 177 LFT).

VI. Horarios burocráticos. En los últimos años el trabajo burocrático ha quedado sujeto a horarios que no contemplan las jornadas ordinarias y extraordinarias de los demás trabajadores, ya sea por la naturaleza del servicio público o por el carácter oficial de algunas de las instituciones gubernamentales, en particular el ejército, la armada, la guardia nacional o la policía preventiva. En la actualidad varios países han promulgado leyes aplicables a los empleados públicos o trabajadores del servicio civil, como se les conoce en otras latitudes, o trabajadores al servicio del Estado como se les menciona en México. Para estos grupos de personas es muy variado el horario de labores que les ha sido impuesto debido a que desempeñan actividades meramente administrativas o porque se las emplea en actividades auxiliares de la administración pública; de ahí que varíen sus horas de entrada y salida al trabajo, así como las condiciones del tiempo de servicio, que en ocasiones abarca jornadas de doce dieciocho o veinticuatro horas. Estas condiciones se encuentran fijadas en reglamentos especiales.

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 1350

DESCANSO

I. Es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.

II. Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos tipos de descanso: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

El primero, de origen religioso, corresponde a la fórmula legal de que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro" («a.» 69, LFT). Este precepto resuelve la laguna constitucional del «a.» 123 (fr. IV) que si bien reconoce el descanso hebdomadario omite declarar si el día debe o no pagarse. Dicha integración es válida, toda vez que el derecho del trabajo es un ordenamiento de contenidos mínimos legales, que puede enriquecerse mediante las restantes fuentes del derecho, en beneficio de los trabajadores.

Para los trabajos que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patrones la precisión de la fecha del descanso («a.» 70 LFT), en la atención de que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo («a.» 71, LFT). Para conseguir dicho propósito y compensar, en su caso, el sacrificio del tiempo de descanso natural, de la convivencia familiar y del esparcimiento del trabajador, el «a.» 71, in fine, de la ley, establece que "los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". Aunque sujeto a las más diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se vea obligado a trabajar en su día de descanso dominical, tenga derecho a percibir un 325% de salario, el 100% de su salario ordinario, 200% correspondiente a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional.

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. En el «a.» 74 de la ley se consideran como días de descanso obligatorio: el 1o. de enero; el 5 de febrero; el 21 de marzo; el 1o. de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el 25 de diciembre.

Por disposición de ley, los trabajadores no se encuentran obligados a laborar en sus días de descanso, habida cuenta que en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquéllos un salario triple (un salario doble, independientemente del que les corresponda por su día de descanso; «a.» 73, LFT). Esta medida se entiende como una forma de compensación al tiempo de solaz, sacrificado por el trabajador y simultáneamente, como una sanción para el patrón.

III. Es criterio comúnmente aceptado, que cuando exista coincidencia entre el día de descanso semanal y el de descanso obligatorio, los trabajadores no tendrán derecho a ninguna prestación adicional; sin embargo es motivo de serios cuestionamientos en los círculos obreros. Evidentemente para casos necesarios, y nos atrevemos a pensar que sólo en aquellas empresas que realicen funciones ininterrumpidas y para salvar la fuente de trabajo, el «a.» 75 de la ley establece

que los patrones y los trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio; con la salvedad de que en caso de que no llegaran a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje respectiva. Los trabajadores que se vieran precisados a trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario (independientemente del que les corresponda por el descanso obligatorio; un salario doble por el servicio prestado, «a.» 75, in fine, LFT).

Partiendo de la reflexión exegética del «a.» 75 de la ley cuyo texto reza -respecto al descanso obligatorio- que "los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios" algún sector de la doctrina estima que tan sólo los días de descanso semanales son imprescindibles para la salud de los trabajadores; criterio muy objetable, pues los días de descanso obligatorio, además de las celebraciones oficiales, contribuyen a la distracción y recuperación mental y física de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual.

Como no todos los trabajos se realizan cotidianamente en una sola empresa y con jornada laboral completa o máxima, el «a.» 72 de la ley establece que: "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón."

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 922

DESCANSO

I. Es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.

II. Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos tipos de descanso: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

El primero, de origen religioso, corresponde a la fórmula legal de que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro" («a.» 69, LFT). Este precepto resuelve la laguna constitucional del «a.» 123 (fr. IV) que si bien reconoce el descanso hebdomadario omite declarar si el día debe o no pagarse. Dicha integración es válida, toda vez que el derecho del trabajo es un ordenamiento de contenidos mínimos legales, que puede enriquecerse mediante las restantes fuentes del derecho, en beneficio de los trabajadores.

Para los trabajos que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patrones la precisión de la fecha del descanso («a.» 70 LFT), en la atención de que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo («a.» 71, LFT). Para conseguir dicho propósito y compensar, en su caso, el sacrificio del tiempo de descanso natural, de la convivencia familiar y del esparcimiento del trabajador, el «a.» 71, in fine, de la ley, establece que "los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". Aunque sujeto a las más diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se vea obligado a trabajar en su día de descanso dominical, tenga derecho a percibir un 325% de salario: el 100% de su salario ordinario, 200% correspondiente a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional.

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. En el «a.» 74 de la ley se consideran como días de descanso obligatorio: el 1o. de enero; el 5 de febrero; el 21 de marzo; el 1o. de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el 25 de diciembre.

Por disposición de ley, los trabajadores no se encuentran obligados a laborar en sus días de descanso, habida cuenta que en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquéllos un salario triple (un salario doble, independientemente del que les corresponda por su día de descanso; «a.» 73, LFT). Esta medida se entiende como una forma de compensación al tiempo de solaz, sacrificado por el trabajador y simultáneamente, como una sanción para el patrón.

III Es criterio comúnmente aceptado, que cuando exista coincidencia entre el día de descanso semanal y el de descanso obligatorio, los trabajadores no tendrán derecho a ninguna prestación adicional; sin embargo es motivo de serios cuestionamientos en los círculos obreros. Evidentemente para casos necesarios, y nos atrevemos a pensar que sólo en aquellas empresas que realicen funciones ininterrumpidas y para salvar la fuente de trabajo, el «a.» 75 de la ley establece que los patrones y los trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio; con la salvedad de que en caso de que no llegaran a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje respectiva. Los trabajadores que se vieran precisados a trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario (independientemente del que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, «a.» 75, in fine, LFT).

Partiendo de la reflexión exegética del «a.» 75 de la ley cuyo texto reza -respecto al descanso obligatorio- que "los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios" algún sector de la doctrina estima qué tan sólo los días de descanso semanales son imprescindibles para la salud de los trabajadores; criterio muy objetable, pues los días de descanso obligatorio, además de las celebraciones

oficiales, contribuyen a la distracción y recuperación mental y física de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual.

Como no todos los trabajos se realizan cotidianamente en una sola empresa y con jornada laboral completa o máxima, el «a.» 72 de la ley establece que: "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón."

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 922

LAUDO LABORAL

I. Resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo inter-partes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.

II. Para el autor Ernesto Krotoschin, cuando la conciliación es impuesta en la legislación (como ocurre en países como el nuestro y en varios otros), el laudo constituye un método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a trabajadores y empleadores a ser ellos mismos quienes hallen con auxilio de un mediador, la solución a sus divergencias. La resolución distada por el mediador es el laudo, que para él puede ser aceptada o no por las partes, en cuanto su validez depende del análisis que haga dicho mediador, quien se encuentra facultado para resolver en conciencia y sin estricto apego al orden jurídico. Si se pretende por la administración pública -agrega- que una resolución laboral tenga efectos obligatorios absolutos, deja de ser laudo para convertirse en sentencia y adquirir caracteres jurídicos diferentes. Con base en estas ideas dicho tratadista estima que el laudo laboral sólo es una resolución administrativa en la que las decisiones adoptadas producen efectos semejantes a

los de las convenciones colectivas, con apoyo en la ley que sirva de marco a su obligatoriedad.

Cabanellas por su parte nos dice que la expresión laudo laboral ha sido sistemáticamente rechazada en el foro argentino, pues a la voz laudo, en el lenguaje común, se le ha asimilado al concepto "propina" aceptado por el diccionario de la Real Academia, y únicamente se hace referencia a dicha voz cuando va acompañada del adjetivo arbitral, con aplicación limitada dentro del derecho del trabajo.

III. Para el legislador mexicano de 1931 el laudo representó la opinión expresada por los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje respecto del dictamen formulado en un juicio de trabajo por el auxiliar del presidente de dichas juntas. Un ejemplar de ese dictamen debía entregarse a cada representante para ser discutido en una audiencia pública, en la cual manifestaban su aceptación o rechazo del mismo, y con las opiniones suscritas por ellos y los razonamientos expuestos, se adoptaba el laudo o resolución procedente. De esta manera el dictamen se convertía en laudo y sólo de existir un voto particular en contra, el mismo se incluía como parte de la votación recogida por el propio secretario («aa.» 539 a 542 de la «LFT» de 1931).

El laudo debía ser firmado por todos los representantes aun cuando alguno de ellos hubiese votado en contra de la resolución respectiva. De negarse un representante a firmar, de cualquier manera el laudo surtía efectos, previa certificación que hiciese el secretario respecto de tal negativa, quedando entonces aprobado por mayoría el mencionado laudo («a.» 549 «LFT» de 1931). Los laudos -se agregó- debían ser claros, precisos y congruentes con la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se encontraban las declaraciones que dichas pretensiones exigiesen, condenando o absolviendo al demandado. En sus capítulos o considerandos era obligatorio formular decisión respecto de todos los puntos litigiosos objeto del debate a fin de que ninguna de las cuestiones controvertidas quedara sin examen («a.» 551 «LFT» de 1931).

La ley vigente modificó el procedimiento para la formulación del dictamen y la adopción de la decisión incluida en los juicios laborales, indicándose en el «tít.» XIV, c. XIII de la parte correspondiente al derecho procesal del trabajo, que las resoluciones dictadas por los tribunales del trabajo son de tres órdenes: a) acuerdos si se refieren a simples determinaciones de trámite o decisiones sobre cualquier cuestión que corresponda al negocio que se examine; b) autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan un incidente dentro o fuera del juicio, y c) laudos, cuando decidan sobre el fondo del conflicto («a.» 837 «LFT» de 1970).

IV. La integración de los laudos al derecho del trabajo la hemos considerado en varios trabajos como la conquista más amplia y de mayor penetración en el ámbito de las actuaciones procesales. Apoyamos este criterio en la jurisprudencia de la «SCJ», la que ha establecido:

1) Las juntas de conciliación y arbitraje son soberanas para apreciar las pruebas en conciencia y no están obligadas a sujetarse a las reglas contenidas en otros

ordenamientos (tesis 186, p. 180 del Apéndice al «SJF» 1917-1975, quinta parte, Cuarta Sala).

2) La estimación de las pruebas por parte de las juntas solo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio (idem, tesis 187, p. 181).

3) Las pruebas que los representantes de las juntas soliciten para su desahogo en calidad de para mejor proveer deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal (idem, tesis 192, p. 183).

4) Si las juntas de conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la junta respectiva diste nuevo laudo, en el que después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que procede (idem, tesis 190, p. 182).

5) Las juntas no son tribunales de derecho y por lo mismo, no están obligadas, al pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios (idem, tesis 135, p. 139).

V. Los laudos que pronuncian las juntas son a verdad sabida y buena fe guardada y quienes los formulan pueden hacerlo apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, expresándose los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Serán además precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en juicio («aa.» 841 y 842 LFT).

Cabe por ello hacer las siguientes consideraciones: el laudo laboral debe estar ajustado a derecho en cuanto no pueden ignorarse las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, sean colectivas o individuales, pero no son necesarias formalidades en lo tocante al desarrollo del procedimiento, pues se conceden a las juntas facultades que no se otorgan a los jueces que resuelven controversias en materia civil, penal o mercantil. Citemos algunos ejemplos de promulgación reciente:

a) Las demandas presentadas por el trabajador actor en un juicio o por sus beneficiarios, pueden ser revisadas en su contenido por la junta a la cual hayan sido entregadas, y si ésta notare alguna irregularidad en el escrito respectivo, o si se ejercitaran acciones contradictorias, señalará a aquellos los defectos y omisiones en que hayan incurrido y los prevendrá para que los subsanen («a.» 873 LFT);

b) Si el actor, cuando sea el trabajador, omite requisitos establecidos en la ley, o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado al formular el planteamiento de la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en la audiencia de demanda y excepciones («a.» 878 LFT);

c) De ofrecerse la confesión de los directores, administradores, gerentes y en general de personas que ejerzan en una empresa funciones de dirección o de

administración, deberán concurrir estos personalmente a absolver posiciones, no pudiendo hacerlo por conducto de apoderados legales, aunque estén facultados dichos apoderados para ello («aa.» 787 y 788 LFT);

d) El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio determinados documentos; de no hacerlo se establece en su contra la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, en relación con tales documentos salvo prueba en contrario («aa.» 804 y 805 LFT);

e) El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante cualquiera junta de conciliación y arbitraje, así como la de las solicitudes que se presenten con tal objeto, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter ambos conflictos a la decisión de la junta («a.» 902 LFT);

f) En los propios conflictos de naturaleza económica la junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, en el laudo que pronuncie respecto de ellos podrá aumentar o disminuir el personal de una empresa o establecimiento, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar sus condiciones de trabajo («a.» 919 LFT), y

g) No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos legales, o cuando se presente por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de conciliación y arbitraje competente. El presidente, antes de iniciar cualquier trámite, se cerciorará de lo anterior y notificará por escrito su resolución al promovente («a.» 923 LFT). En todas estas situaciones se contemplan facultades concedidas a las juntas que están vedadas a otros tribunales y que dan a los laudos laborales características distintas a una sentencia.

VI. Un proyecto de laudo será formulado por el auxiliar de la junta, entregándose copia a cada uno de sus miembros. El laudo debe contener: 1) lugar, fecha y la junta que lo pronuncie; 2) nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; 3) un extracto de la demanda y su contestación; 4) la enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta; 5) extracto de los alegatos; 6) las razones legales o de equidad y la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y 7) los puntos resolutivos. Estos requisitos de forma y de fondo permiten a la junta decidir, mediante un silogismo, la aplicación de la norma concreta, como hemos visto que lo ha estimado nuestro más alto tribunal de la República.

Aunque la ley vigente no lo expresa, no procede recurso alguno contra los laudos. Este criterio lo sustenta la «SCJ», quien ha dicho: "De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos por las autoridades que los dicten". (Tesis 143 p. 144 del Apéndice multicitado.)

JUICIO LABORAL

I. Conjunto de actos que se realizan ante un juez de trabajo, ante un tribunal de trabajo o ante una junta de conciliación y arbitraje a consecuencia de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes, sostienen trabajadores y patronos por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado.

Cabanellas nos dice que estimada la capacidad o facultad de los seres humanos para distinguir lo verdadero de lo falso, que es en esencia lo que constituye un juicio en lo jurídico podemos definir al juicio laboral como la capacidad de obrar que se reconoce a un trabajador o a un empleador en relación con el conocimiento, tramitación y fallo (de una causa, por un juez o tribunal del trabajo).

La palabra proviene del latín iudicium que significa la facultad del alma, a cuya virtud el hombre puede distinguir el bien y el mal y lo verdadero de lo falso, de ahí que toda la doctrina lógico-jurídica del juicio tenga un carácter formal y abstracto y las reglas que de ella se infieren sean exactas dentro de dicha abstracción, porque se apoyan en el lazo o conexión formal que el juicio establece entre las ideas y su mutua referencia. Descubrir por lo tanto lo verdadero o lo falso en los intereses opuestos de dos o más personas, respecto a derechos y obligaciones que ostentan, es la tarea que corresponde al juez que dirige y tramite una controversia, a efecto de otorgar una justa decisión, declarando o haciendo respetar un derecho, o imponiendo una pena.

Siempre que se promueve un juicio existen intereses opuestos y se supone una lesión de derecho, que es lo que se ventila en los debates judiciales; pero para algunos tratadistas la serie de actuaciones que se llevan a cabo no son propiamente el juicio, sino el método con que en él se procede. Según ellos promovida la legítima discusión de un negocio ante autoridad competente, ésta absuelve o condena, en el primer caso afirma que no existe la supuesta infracción del derecho y que por tanto no es preciso acordar reparación alguna; en el segundo declara que el orden jurídico ha sido perturbado y que el autor de esta perturbación se halla obligado a obrar de modo que, en lo posible, desaparezca el agravio

II Los elementos que podemos distinguir en todo juicio son: un derecho cuestionado o una cosa litigiosa; partes discrepantes, ley o procedimiento conforme a los cuales se instruyen los casos; autoridad judicial que juzga y resuelve. De acuerdo con estos elementos han sido clasificados los juicios: a) por razón de las materias que se adoptan en juicios arbitrales y juicios contenciosos; b) por la instancia de que se trate, en juicios civiles, juicios mercantiles, juicios penales o criminales, juicios administrativos, juicios constitucionales o juicios laborales. c) por razón de la cantidad que se controvierte o reclama, se distingue

entre juicios de mayor o menor cuantía; d) por razón del objeto, en juicios petitorios y juicios posesorios; e) por la forma en que se presenten, pueden ser juicios escritos, orales o especiales; f) en función de las acciones que se intentan: declarativos, ejecutivos, ordinarios o extraordinarios, y g) por razón del fuero: secular, militar, eclesiástico, político, etc. No hemos considerado la concurrencia, ya que esta no da con exclusividad en materia de trabajo al clasificarse los juicios en individuales y colectivos.

III. Indica Ovalle Favela que en los ordenamientos procesales españoles y latinoamericanos la palabra juicio se emplea con dos significados: como sinónimo de proceso y, más específicamente, como sinónimo del procedimiento a través del cual se desenvuelve todo un proceso; pero que asimismo se le emplea como sinónimo de sentencia, o sea la etapa resolutoria del proceso. En nuestro país en reciente reforma a la «LFT» se incluyó un «tit.», el XIV, bajo el rubro de "Derecho procesal del trabajo", en cuyos capítulos dieciséis a veinte, se fijaron las normas para seis diferentes tipos de procedimiento: a) el procedimiento de conciliación («aa.» 865 a 869, LFT); b) el procedimiento ordinario («aa.» 870 a 891); c) los procedimientos especiales («aa.» 892 a 899); d) los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica («aa.» 900 a 919), y e) el procedimiento de huelga («aa.» 920 a 938). Un «tit.» más, el XV, se destinó a reglamentar los procedimientos de ejecución («aa.» 939 a 975), el procedimiento de las tercerías y preferencias de créditos («aa.» 976 a 981) y los procedimientos llamados paraprocesales, referidos a todos aquellos asuntos que por mandato legal, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno («aa.» 982 a 991)

La ley de 1931 sólo se refirió en forma genérica al procedimiento ante las juntas y en el «tit.» IX incluyó el de conciliación, arbitraje las providencias precautorias, las tercerías los conflictos de orden económico y la ejecución de los laudos («aa.» 440 a 648. «LFT» de 1931). Con lo anterior pretendemos aclarar que, proceso y juicio, se refieren ambos a la discusión y resolución de un conflicto jurídico, ya que a los actos que constituyen el desarrollo jurisdiccional se les denomina juicio o actos procesales. La función substitutiva de uno a otro no la encontraremos en el juicio lógico que formula el órgano jurisdiccional para determinar cual es el interés jurídico que debe realizarse, si no en la apropiación y satisfacción del interés no satisfecho. Para algunos tratadistas debe substituirse la palabra juicio por el concepto proceso, en razón de que la primera no significa el desarrollo de una función al no comprender en la actualidad la serie de actos coordinados para alcanzar una finalidad, que es lo que otorga naturaleza propia al proceso jurisdiccional.

De acuerdo con estas ideas, procede distinguir los periodos en que se ha dividido el juicio laboral en nuestra legislación: el propiamente conciliatorio; el de arbitraje; el de alegatos; el de discusión y resolución, y el de ejecución. Examinémoslos.

IV. Periodo conciliatorio. Se presenta a través de dos instancias distintas: ante las juntas federales o locales de conciliación o ante las juntas de conciliación y arbitraje. Respecto de las primeras los representantes deberán procurar un arreglo

extrajurídico de los conflictos; pero de no ser esto posible abrirán el juicio a prueba y recibirán las que trabajadores y patrones juzguen conveniente rendir ante ellos. Podrán actuar como tribunal de instancia únicamente cuando los conflictos tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; en los demás casos integrarán un expediente y lo remitirán a la junta de conciliación y arbitraje competente, para que ésta continúe el procedimiento «aa.» (600 a 603, LFT).

Si la demanda es presentada directamente ante la junta de conciliación y arbitraje ésta abrirá un periodo conciliatorio, asistiendo las partes a la audiencia respectiva personalmente, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de celebrar pláticas directas y exhortarlas a llegar a un arreglo en sus diferencias. De llegar dichas partes a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y se formulará un convenio que producirá todos los efectos legales inherentes a un laudo pasado en autoridad de cosa juzgada.

V. Periodo de arbitraje. Si las partes en un juicio laboral no llegaren a un arreglo conciliatorio, se pasará aquel a un segundo periodo, el cual se divide en las siguientes etapas: a) de revisión de los presupuestos procesales; es decir, la junta esta obligada a examinar previamente las cuestiones de competencia y personalidad de las partes en el proceso laboral, a tomar en consideración la posible afectación de derechos que correspondan a terceras personas ajenas al juicio; a instruir los incidentes de impedimentos o excusa cuando los representantes o auxiliares se encuentren impedidos para conocer de los juicios en que vayan a intervenir; a resolver las solicitudes de acumulación de juicios laborales cuando ello proceda, y de acuerdo con la reforma recientemente introducida, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de notar alguna irregularidad en el escrito de demanda o aparecer del mismo que se están ejercitando acciones contradictorias, al admitir dicha reclamación señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido la parte y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. En términos jurídicos esto equivale a una suplencia de la queja por parte de la autoridad jurisdiccional (aa. 689, 690, 698, 707, 766 a 769 y 873, segundo pfo., LFT).

b) De fijación de la litis, conforme a estas normas la parte actora podrá reproducir su demanda o modificarla en la audiencia de demanda y excepciones respectiva; la parte demandada contestará oralmente o por escrito y podrá proponer cualquier reconvencción, en cuyo caso la audiencia se suspenderá por un periodo de cinco días para que la actora pueda contestar la reconvencción. De no concurrir las partes a la audiencia, ésta tendrá lugar en cualquier forma y se tendrá por reproducido el escrito original de reclamación y por contestado en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, bien para demostrar que el actor no fue trabajador del demandado, para negar el despido o para acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Lo anterior con la finalidad de que no se interrumpa el juicio y se acelere el trámite de las etapas posteriores (aa. 877 a 879, LFT).

c) Ofrecimiento y admisión de pruebas, en esta etapa la parte actora ofrecerá pruebas relacionadas con los hechos controvertidos, el demandado podrá objetar tales pruebas y ofrecerá las suyas, las que a su vez podrán ser objetadas por la

actora. Concluido el ofrecimiento de pruebas, sólo podrán ofrecerse durante el procedimiento aquellas otras que puedan relacionarse con las ofrecidas por la contraparte o con hechos supervenientes, en cuyo caso podrá suspenderse el procedimiento hasta integrarlo con dichas nuevas probanzas, a fin de que la Junta resuelva sobre su admisión y proceda a su desahogo (aa. 879 a 881, LFT).

d) Desahogo de pruebas, ofrecidas las pruebas si las partes están conformes en que la controversia puede quedar reducida a cuestiones de derecho, ahí se cerrará la instrucción del juicio. Pero de resultar necesario recabar informes, copias o la presencia de personas ajenas al juicio, o bien la recepción y despacho de probanzas exige diversas actuaciones (vanas audiencias, exhortos, despachos, inspecciones, etc.), esta etapa se prolongará por el tiempo necesario hasta agotar las instancias que el juicio requiera (aa. 882 a 884, LFT).

VI. Periodo de alegatos. Al concluir el desahogo de las pruebas se concederá término a las partes para producir sus alegatos respectivos, cerrándose con el auto correspondiente la instrucción del juicio laboral pasando el expediente al auxiliar de la junta para que formule un proyecto de resolución que contendrá: un extracto de la demanda y la contestación, de la réplica y contraréplica que pudiera haberse producido al modificarse la reclamación inicial, y de la reconvención y contestación de la misma, de haber existido esta actuación por parte del demandado. Fijada la litis y hecha una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, se hará una apreciación en conciencia de las mismas, señalándose los hechos que deban considerarse probados, proponiendo el auxiliar los puntos resolutivos del juicio. El proyecto se turnará a los representantes, quienes podrán solicitar pruebas para mejor proveer o insistirán en la práctica de diligencias que por alguna circunstancia no se hubieran podido llevar a cabo. El desahogo de estas pruebas o diligencias permitirá nuevas alegaciones y obligará a la modificación del proyecto original (aa. 885 a 886, LFT).

VII. Periodo de discusión y resolución. Aceptado el proyecto de resolución por los representantes obreros y patronales, el presidente de la junta citará a una audiencia de discusión y votación del mismo, que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes de haber concluido todas las diligencias a que se ha aludido. En la referida audiencia el secretario de la junta dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos e indicará las observaciones que hubieren formulado las partes. Terminada la discusión se procederá a votarlo, declarándose el resultado (aa. 885 a 889, LFT).

VIII. Periodo de ejecución. El laudo o resolución pronunciada podrá ser ejecutada una vez que haya sido notificado a las partes. Si alguna de ellas lo impugna y solicita amparo de la justicia federal, dicha ejecución será suspendida previo aseguramiento de los intereses patrimoniales del trabajador y el otorgamiento de fianza por parte del demandado, si es éste quien solicita el amparo, de ser el trabajador quien solicite tal protección el juicio quedará sub iudice hasta en tanto se dicte resolución definitiva. Corresponde a los presidentes de las juntas de conciliación permanentes, a los de las juntas de conciliación y arbitraje o a los de juntas especiales, la ejecución de los laudos, para cuyo cumplimiento podrán

hacer uso de los medios de apremio establecidos por las leyes (aa. 940 a 943, LFT).

A título de colofón deberá agregarse que si un patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminada la relación de trabajo, pero se condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, fijándosele además como responsabilidad del conflicto el importe de las prestaciones legales a que tenga derecho el trabajador y los salarios caídos que se causen hasta el momento de pagar la indemnización a la cual se le condene (aa. 50, 162 y 947, «LFT»; «fr.» XXII del apartado "A" del «a.» 123 constitucional).

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 1572

LAUDO ARBITRAL

I. Del latín *laudare*, de *laus*-*laudis*.) Decisión dictada por el árbitro para resolver un conflicto que haya sido sometido a su análisis y estudio por los contendientes en un juicio, sobre cuestiones que no afecten el orden público, inspirada en el principio de equidad. Porras y López lo define como: "el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez aplica normas al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho, es el acto jurídico dictado por el órgano idóneo que es el jurisdiccional y cuyo titular es el juez".

El laudo no es propiamente una sentencia, porque la decisión adoptada por árbitro, más que la determinación que pone fin a un conflicto, encierra un consejo o recomendación, la cual se ofrece con espíritu pacificador y en forma amistosa basados en el conocimiento que tenga aquel respecto de los hechos (Diccionario Jurídico Omeba).

II. La decisión arbitral pueden dictarla uno o varios jueces, personas designadas árbitros, con arreglo a derecho y con base en un procedimiento establecido y espíritu de justicia privada. Se ofrece para resolver aquellos casos en los que las partes de una contienda jurídica desean aclarar sus derechos sin la intervención de la autoridad judicial. Mediante el pronunciamiento de un laudo arbitral se busca encontrar paz y orden, ya que en sus postulados debe proponerse el bien y la tranquilidad, sin ser necesario el estricto ajuste a las pruebas aportadas por las partes interesadas, pues lo importante es eliminar obstáculos para lograr su entendimiento. De esta manera cobra fuerza y eficacia la idea jurídica de la solución adoptada.

El fundamento social del juicio arbitral se apoya en el hecho de que toda contienda jurídica implica discordia y disgregación de voluntades; coloca a los contendientes en posiciones contrarias en cuanto a su contenido y propósitos; pretende el aniquilamiento del adversario y el resarcimiento de exigencias

económicas. Cualquier juicio ordinario -se dice- entraña cumplir con determinadas formas jurídicas; representa seguir un procedimiento y esperar el resultado de las pretensiones formuladas; y si no se es conforme con la sentencia pronunciada, ello implica la interposición de recursos legales hasta obtener un fallo definitivo. En cambio en el juicio arbitral el término para dirimir una controversia es breve; los particulares aceptan la intervención de un tercero que pueda avenirlos y conciliar sus intereses; y por regla general, se sujetan a sus decisiones, las cuales han de estar siempre basadas en la equidad más que en conceptos jurídicos. Además, al existir acción para exigir el cumplimiento del laudo arbitral, las decisiones adoptadas contienen una garantía adicional de orden legal.

III. En materia civil se ha reservado a las partes contendientes el derecho de sujetar sus diferencias al juicio arbitral. El compromiso que se establece, señala el «CPC», puede celebrarse antes de que haya juicio, durante este o después de haberse pronunciado sentencia, sea cual fuere el estado en que se encuentre («a.» 610). Tal compromiso podrá hacerse por escritura pública, por escritura privada o en acta ante el juez, cualquiera sea su cuantía («a.» 611). Los únicos negocios que no se pueden comprometer en árbitros son: a) el derecho a recibir alimentos; b) el divorcio, excepto cuando la separación de bienes y otras diferencias habidas entre los cónyuges sean únicamente pecuniarias; c) las acciones dirigidas a obtener la nulidad del matrimonio; d) las cuestiones concernientes al estado civil de las personas, con la excepción contenida en el «a.» 339 del «CC», y e) todos aquellos actos en que lo prohíba expresamente una ley.

El laudo pone fin al juicio arbitral por cuanto se trata simplemente de un compromiso inter-partes, esto es, constituye un acuerdo por el que una o varias personas distintas de los interesados deciden una controversia, en la que el juez sólo dirige las formas procesales a las que debe sujetarse ese compromiso. No es ni se trata de una transacción, porque en esta figura legal las partes solo se hacen concesiones recíprocas para dar por terminado el juicio en que intervienen, mismo que tiene características especiales y se ajusta a reglas preestablecidas en los códigos.

Por esta razón, como hemos indicado, en el laudo el arbitro puede ajustar sus decisiones a reglas jurídicas cuando la naturaleza de éstas lo indique, o cuando la índole de las cuestiones controvertidas lo hagan necesario decisiones que son ofrecidas a título de conclusiones. No es obligatorio para el arbitro sujetarse a los preceptos rígidos de la ley, pues goza de amplia libertad para determinar lo que a su criterio resulta justo y correcto; cuenta en su favor la confianza que en el hayan depositado las partes, al igual que la aceptación que estas den a sus resoluciones.

¿Hasta qué punto el árbitro, al pronunciar el laudo, debe ajustar su criterio técnico a derecho? Es una cuestión que los tratadistas han dilucidado desde diferentes opiniones, unos considerando que el arbitraje al ser únicamente el resultado de un acuerdo inter-partes con el objeto exclusivo de abreviar un procedimiento, si obliga al árbitro ajustarse a las normas jurídicas; para estos autores sólo en caso de existir en el convenio celebrado cláusula en la cual se le faculte para resolver con base en la equidad, no se encuentra obligado a observar los lineamientos legales. En cambio otros autores piensan que el árbitro goza de

plena autoridad una vez que ha sido designado de común acuerdo por las partes interesadas en una solución amigable, por lo que estas se encuentran obligadas a sujetarse al laudo que se pronuncie, pues han sido ellas, sin coacción alguna, quienes han decidido someter sus diferencias al arbitraje y por tanto deben acatar el laudo que las dirima. Sea una u otra la concepción que se adopte del juicio arbitral, lo que interesa es el fallo que se dicta y la libertad de que debe disfrutar el árbitro al pronunciarlo.

IV. Son características del laudo procesal las siguientes:

1a. Indicar el lugar y fecha en que se dicte, haciendo referencia a las partes que se hayan comprometido en árbitros, al igual que a los términos del compromiso. Los tutores requieren de autorización judicial para comprometer los negocios de los incapacitados a quienes representan; igual autorización se exige a los albaceas, quienes además requieren del consentimiento unánime de los herederos, salvo el caso de cumplimiento del compromiso o cláusula compromisoria pactados por el autor de la herencia; y en cuanto a los síndicos de los concursos, sólo pueden comprometerse en árbitros con el unánime consentimiento de los acreedores («aa.» 612 a 614 del «CPC»).

2a. De existir convenio para someter una cuestión al arbitraje, en el laudo deberá especificarse con absoluta claridad el contenido de las cláusulas en las que se encuentre comprendido el acuerdo respectivo, sin formular interpretación respecto de las mismas.

3a. Las cuestiones de hecho y los capítulos de derecho en que se funde la decisión, deberán ser examinados en párrafos por separado, a efecto de distinguir las primeras de los segundos cuando el examen de las normas jurídicas aplicables se estime necesario por el árbitro.

4a. En el laudo arbitral deben incluirse los razonamientos de equidad que se estimen procedentes, redactándolos, asimismo, con la mayor claridad posible para comprensión de los interesados; se incluirán -también- las disposiciones legales que apoyen dichos razonamientos cuando en la determinación que se adopte se haga mención expresa de ellas.

5a. Las conclusiones se formularán de manera concreta y con la mayor precisión posible, para el cabal cumplimiento del laudo por las partes.

6a. El laudo debe ir firmado por la persona o personas, árbitros, que lo hayan formulado, a efecto de que éstas asuman la responsabilidad de su contenido en cualquier eventualidad que pudiera presentarse.

7a. El laudo arbitral puede ser motivo de apelación, a menos que los interesados hubieren renunciado al empleo de cualquier recurso y esto haya quedado debidamente expresado. Igualmente puede promoverse juicio de amparo si no se renuncia a la apelación.

Estas son, suscintamente, expresadas, las características de un laudo arbitral. Podría agregarse, para concluir, que al no constituir el laudo una sentencia declarativa, como han querido examinar su naturaleza jurídica algunos tratadistas, quienes consideran que su único objeto es manifestar la existencia o inexistencia de un derecho, debe indicarse que si en sentido estricto el laudo arbitral encierra declaración, no es ésta lo fundamental de su contenido, sino el estudio que se

haga de la cuestión controvertida, así como la resolución de fondo que se adopte. Lo que interesa, sobre todo si se toma en cuenta que la finalidad del laudo no conduce a condenar o absolver a las partes, sino únicamente obligarlas a reconocer en cual de ellas se encuentra la razón; es la invitación que se les hace, en función de los argumentos que se den para encontrar la concordia en sus diferencias

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K - 1625
LAUDO ARBITRAL

I. Del latín laudare, de laus-laudis.) Decisión dictada por el árbitro para resolver un conflicto que haya sido sometido a su análisis y estudio por los contendientes en un juicio, sobre cuestiones que no afecten el orden público, inspirada en el principio de equidad. Porras y López lo define como: "el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez aplica normas al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho, es el acto jurídico dictado por el órgano idóneo que es el jurisdiccional y cuyo titular es el juez".

El laudo no es propiamente una sentencia, porque la decisión adoptada por árbitro, más que la determinación que pone fin a un conflicto, encierra un consejo o recomendación, la cual se ofrece con espíritu pacificador y en forma amistosa basados en el conocimiento que tenga aquel respecto de los hechos (Diccionario Jurídico Omeba).

II. La decisión arbitral pueden dictarla uno o varios jueces, personas designadas árbitros, con arreglo a derecho y con base en un procedimiento establecido y espíritu de justicia privada. Se ofrece para resolver aquellos casos en los que las partes de una contienda jurídica desean aclarar sus derechos sin la intervención de la autoridad judicial. Mediante el pronunciamiento de un laudo arbitral se busca encontrar paz y orden, ya que en sus postulados debe proponerse el bien y la tranquilidad, sin ser necesario el estricto ajuste a las pruebas aportadas por las partes interesadas, pues lo importante es eliminar obstáculos para lograr su entendimiento. De esta manera cobra fuerza y eficacia la idea jurídica de la solución adoptada.

El fundamento social del juicio arbitral se apoya en el hecho de que toda contienda jurídica implica discordia y disgregación de voluntades; coloca a los contendientes en posiciones contrarias en cuanto a su contenido y propósitos; pretende el aniquilamiento del adversario y el resarcimiento de exigencias económicas. Cualquier juicio ordinario -se dice- entraña cumplir con determinadas formas jurídicas; representa seguir un procedimiento y esperar el resultado de las pretensiones formuladas; y si no se es conforme con la sentencia pronunciada, ello implica la interposición de recursos legales hasta obtener un fallo definitivo. En cambio en el juicio arbitral el término para dirimir una controversia es breve; los particulares aceptan la intervención de un tercero que pueda avenirlos y conciliar

sus intereses; y por regla general, se sujetan a sus decisiones, las cuales han de estar siempre basadas en la equidad más que en conceptos jurídicos. Además, al existir acción para exigir el cumplimiento del laudo arbitral, las decisiones adoptadas contienen una garantía adicional de orden legal.

III. En materia civil se ha reservado a las partes contendientes el derecho de sujetar sus diferencias al juicio arbitral. El compromiso que se establece, señala el «CPC», puede celebrarse antes de que haya juicio, durante este o después de haberse pronunciado sentencia, sea cual fuere el estado en que se encuentre («a.» 610). Tal compromiso podrá hacerse por escritura pública, por escritura privada o en acta ante el juez, cualquiera sea su cuantía («a.» 611). Los únicos negocios que no se pueden comprometer en árbitros son: a) el derecho a recibir alimentos; b) el divorcio, excepto cuando la separación de bienes y otras diferencias habidas entre los cónyuges sean únicamente pecuniarias; c) las acciones dirigidas a obtener la nulidad del matrimonio; d) las cuestiones concernientes al estado civil de las personas, con la excepción contenida en el «a.» 339 del «CC», y e) todos aquellos actos en que lo prohíba expresamente una ley.

El laudo pone fin al juicio arbitral por cuanto se trata simplemente de un compromiso inter-partes, esto es, constituye un acuerdo por el que una o varias personas distintas de los interesados deciden una controversia, en la que el juez sólo dirige las formas procesales a las que debe sujetarse ese compromiso. No es ni se trata de una transacción, porque en esta figura legal las partes solo se hacen concesiones recíprocas para dar por terminado el juicio en que intervienen, mismo que tiene características especiales y se ajusta a reglas preestablecidas en los códigos.

Por esta razón, como hemos indicado, en el laudo el arbitro puede ajustar sus decisiones a reglas jurídicas cuando la naturaleza de éstas lo indique, o cuando la índole de las cuestiones controvertidas lo hagan necesario decisiones que son ofrecidas a título de conclusiones. No es obligatorio para el arbitro sujetarse a los preceptos rígidos de la ley, pues goza de amplia libertad para determinar lo que a su criterio resulta justo y correcto; cuenta en su favor la confianza que en el hayan depositado las partes, al igual que la aceptación que estas den a sus resoluciones.

¿Hasta qué punto el árbitro, al pronunciar el laudo, debe ajustar su criterio técnico a derecho? Es una cuestión que los tratadistas han dilucidado desde diferentes opiniones: unos considerando que el arbitraje al ser únicamente el resultado de un acuerdo inter-partes con el objeto exclusivo de abreviar un procedimiento, si obliga al árbitro ajustarse a las normas jurídicas; para estos autores sólo en caso de existir en el convenio celebrado cláusula en la cual se le faculte para resolver con base en la equidad, no se encuentra obligado a observar los lineamientos legales. En cambio otros autores piensan que el árbitro goza de plena autoridad una vez que ha sido designado de común acuerdo por las partes interesadas en una solución amigable, por lo que estas se encuentran obligadas a sujetarse al laudo que se pronuncie, pues han sido ellas, sin coacción alguna, quienes han decidido someter sus diferencias al arbitraje y por tanto deben acatar el laudo que las dirima. Sea una u otra la concepción que se adopte del juicio

arbitral, lo que interesa es el fallo que se dicta y la libertad de que debe disfrutar el árbitro al pronunciarlo.

IV. Son características del laudo procesal las siguientes:

1a. Indicar el lugar y fecha en que se dicte, haciendo referencia a las partes que se hayan comprometido en árbitros, al igual que a los términos del compromiso. Los tutores requieren de autorización judicial para comprometer los negocios de los incapacitados a quienes representan; igual autorización se exige a los albaceas, quienes además requieren del consentimiento unánime de los herederos, salvo el caso de cumplimiento del compromiso o cláusula compromisoria pactados por el autor de la herencia; y en cuanto a los síndicos de los concursos, sólo pueden comprometerse en árbitros con el unánime consentimiento de los acreedores («aa.» 612 a 614 del «CPC»).

2a. De existir convenio para someter una cuestión al arbitraje, en el laudo deberá especificarse con absoluta claridad el contenido de las cláusulas en las que se encuentre comprendido el acuerdo respectivo, sin formular interpretación respecto de las mismas.

3a. Las cuestiones de hecho y los capítulos de derecho en que se funde la decisión, deberán ser examinados en párrafos por separado, a efecto de distinguir las primeras de los segundos cuando el examen de las normas jurídicas aplicables se estime necesario por el árbitro.

4a. En el laudo arbitral deben incluirse los razonamientos de equidad que se estimen procedentes, redactándolos, asimismo, con la mayor claridad posible para comprensión de los interesados; se incluirán -también- las disposiciones legales que apoyen dichos razonamientos cuando en la determinación que se adopte se haga mención expresa de ellas.

5a. Las conclusiones se formularán de manera concreta y con la mayor precisión posible, para el cabal cumplimiento del laudo por las partes.

6a. El laudo debe ir firmado por la persona o personas, árbitros, que lo hayan formulado, a efecto de que éstas asuman la responsabilidad de su contenido en cualquier eventualidad que pudiera presentarse.

7a. El laudo arbitral puede ser motivo de apelación, a menos que los interesados hubieren renunciado al empleo de cualquier recurso y esto haya quedado debidamente expresado. Igualmente puede promoverse juicio de amparo si no se renuncia a la apelación.

Estas son, suscintamente, expresadas, las características de un laudo arbitral. Podría agregarse, para concluir, que al no constituir el laudo una sentencia declarativa, como han querido examinar su naturaleza jurídica algunos tratadistas, quienes consideran que su único objeto es manifestar la existencia o inexistencia de un derecho, debe indicarse que si en sentido estricto el laudo arbitral encierra declaración, no es ésta lo fundamental de su contenido, sino el estudio que se haga de la cuestión controvertida, así como la resolución de fondo que se adopte. Lo que interesa, sobre todo si se toma en cuenta que la finalidad del laudo no conduce a condenar o absolver a las partes, sino únicamente obligarlas a reconocer en cual de ellas se encuentra la razón; es la invitación que se les hace,

en función de los argumentos que se den para encontrar la concordia en sus diferencias

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 1625

SENTENCIA

I. (Del latín, *sententia*, máxima, pensamiento corto, decisión.) Es la resolución que pronuncia el juez o tribunal para resolver el fondo del litigio, conflicto o controversia, lo que significa la terminación normal del proceso.

II. Si bien el concepto estricto de sentencia es el de resolución que pone fin al proceso decidiendo el fondo del litigio, se han calificado como tales otras resoluciones que no tienen estas características, y a la inversa, lo que ha provocado confusión especialmente en la legislación y en la jurisprudencia.

Así, se ha utilizado en el ordenamiento mexicano con apoyo en los «aa.» 79, «fr.» V, del «CPC» y 1393 del «CCo». la denominación de sentencias interlocutorias para designar las resoluciones judiciales que ponen fin a una cuestión incidental o que deciden sobre un presupuesto de la validez del proceso que impide la continuación del mismo, y en materia de amparo se ha aplicado esta terminología a la decisión que se pronuncia en el incidente de suspensión concediendo o negando dicha medida precautoria («a.» 131 de la LA). Desde nuestro punto de vista esta denominación no corresponde a una concepción moderna de las resoluciones judiciales y por ello consideramos preferible designar estas providencias como autos, que es su sentido propio.

También se ha empleado indebidamente por el legislador de amparo el nombre de sentencia para calificar la decisión de sobreseimiento pronunciada en la audiencia de fondo, para distinguirla de la providencia que el juicio fuera de audiencia («a.» 77, fr. II, LA), pero según criterio riguroso dicho pronunciamiento ya sea que se dice antes o en la audiencia de fondo, debe considerarse como un simple auto, puesto que contiene la declaración de que no puede resolverse el juicio de amparo a través de una verdadera sentencia («a.» 83, «fr.» III, LA).

Por el contrario, la «LFT» califica de laudos a las resoluciones que dictan las juntas de conciliación y arbitraje para decidir los conflictos laborales en cuanto al fondo, no obstante que son sentencias en sentido estricto como se reconoció expresamente en la «LA» vigente de 1936, al establecer el amparo de una sola instancia contra las citadas resoluciones. La persistencia de la denominación se debe al nombre de los tribunales del trabajo, no obstante que no realizan una función de arbitraje, que requiere la voluntad de las partes y carece de imperio, características que no tienen las decisiones de las citadas juntas como se desprende claramente de los «aa.» 885-891 de la «LFT» para la resolución de los

conflictos llamados jurídicos sean individuales o colectivos y los «aa.» 916919) para la decisión de los conflictos calificados como económicos.

III. La sentencia en el sentido estricto puede apreciarse desde dos puntos de vista, en primer término como el acto más importante del juez en virtud de que pone fin al proceso, al menos en su fase de conocimiento, y en segundo lugar, como un documento en el cual se consiga dicha resolución judicial.

A) Según el primer aspecto, las sentencias pueden distinguirse en varias categorías de acuerdo con diversos criterios, entre los cuales destacamos los relativos a sus efectos y autoridad.

a) En primer término se puede mencionar en nuestro sistema procesal la Configuración de tres sectores señalados por la doctrina científica del proceso, los que no son contemplados expresamente por los códigos respectivos, pero se pueden deducir implícitamente de sus disposiciones, es decir, las llamadas sentencias puramente declarativas, de condena y constitutivas, entendiendo por las primeras aquellas que clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida; las segundas señalan la conducta que debe seguir el demandado (o el acusado en el proceso penal) con motivo del fallo, y finalmente las terceras, que predominan en las cuestiones familiares y del estado civil, fijan nuevas situaciones jurídicas respecto del estado anterior, y en esta misma dirección podemos incluir a los llamados laudos pronunciados en los conflictos colectivos laborales calificados como económicos y que corresponden al concepto sentencia colectiva en materia de trabajo («a.» 919 de la LFT).

b) Por lo que respecta a la autoridad de los fallos, en el derecho procesal mexicano es posible distinguir dos categorías, la llamada sentencia definitiva, que es aquella que decide la controversia en cuanto al fondo, pero admite todavía medios de impugnación a través de los cuales las partes inconformes pueden lograr su modificación, revocación o anulación, y en este sentido podemos citar lo dispuesto por el «a.» 46 de la «LA», que entiende por sentencia definitiva la que decida el juicio en lo principal y respecto con la cual las disposiciones procesales respectivas no concedan ningún recurso ordinario a través del cual pueda ser modificada o revocada.

Por el contrario, no encontramos definido con precisión el concepto de la sentencia firme, es decir aquella que no admite ningún medio de impugnación y que por lo mismo ha adquirido la autoridad de cosa juzgada, puesto que la terminología de los diversos códigos procesales es imprecisa, al utilizar expresiones equívocas, como la declaración de ejecutoriedad de la sentencia o la denominación de "sentencias ejecutoriadas o ejecutorias" no obstante que esta calificación se puede prestar a errores, en virtud de que no todos los fallos firmes pueden ser objeto de ejecución material, que únicamente corresponde a los que establecen una condena

B) En cuanto a la sentencia como un documento judicial, las disposiciones procesales respectivas señalan varios requisitos tanto de forma como de fondo.

a) Por lo que respecta a las características formales la mayor parte de los códigos procesales mexicanos, no obstante que disponen que las sentencias y los llamados laudos en materia de trabajo no se sujetarán a formalidades especiales, sin embargo señalan el contenido formal de las mismas, que separan en tres

partes, es decir, la relación de los hechos de la controversia; las consideraciones y fundamentos legales, y finalmente, los puntos resolutive, que corresponden a los tres aspectos tradicionales de resultados, considerandos y puntos resolutive («aa.» 222 «CFPC», 77 «LA», 840 «LFT»; 72 «CPP»; 95 «CFPP»; 237 «CFF»; 79 «LOTCADF»).

b) Los requisitos de fondo no están tan claramente precisados en los ordenamientos procesales mencionados con anterioridad, por lo que de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia podemos señalar como tales las exigencias de congruencia, motivación, fundamentación y exhaustividad.

De acuerdo con el primero, debe haber una relación de concordancia entre lo solicitado por las partes y lo resuelto por el juzgador, sin perjuicio de que éste pueda aclarar y precisar las pretensiones de las propias partes a través de la institución de la suplencia de la queja como claramente ocurre con lo dispuesto por los «aa.» 685 de la «LFT» y 225 «LA», en cuanto el primero faculta a las juntas de conciliación y arbitraje, al momento de examinar la demanda presentada por el trabajador pa. ra subsanar los defectos de la misma cuando no comprenda todas las prestaciones que deriven de dicha ley de acuerdo con las pretensiones deudas; y el segundo precepto establece que el juez del amparo debe conceder la protección respecto de los hechos que se hubiesen probado aun cuando sean distintos de los invocados en la demanda presentada por los campesinos sujetos a la reforma agraria (ejidatarios, comuneros o los respectivos núcleos de población).

La jurisprudencia de la «SCJ» ha distinguido entre la congruencia externa, que consiste en la conformidad entre lo resuelto y lo pedido, y la interna considerada como la coherencia entre las afirmaciones y resoluciones contenidas en la sentencia (tesis relacionada, tercera sala, del Apéndice al «SJF» publicado en 1975).

La motivación y la fundamentación son requisitos establecidos en general para todo acto de autoridad por el «a.» 16 de la C y específicamente para las decisiones judiciales, por el «a.» 14 de la misma ley fundamental, Como motivación se ha extendido la exigencia de que el juez examine y valore los hechos expresados por las partes de acuerdo con los elementos de convicción presentados en el proceso, como lo ha puesto de relieve la jurisprudencia (tesis relacionada, tercera sala, del Apéndice al «SJF» publicado en 1975).

La fundamentación es la expresión de los argumentos jurídicos en los cuales se apoye la aplicación de los preceptos normativos que se invocan por el juzgador para resolver el conflicto. El citado «a.» 14 constitucional señala el fundamento de las sentencias civiles (en sentido amplio, es decir, comprende también las administrativas y las laborales) conforme a la letra o a la interpretación jurídica de ley, y a falta de esta, en los principios generales del derecho (precepto que se reitera en el a. 158 LA). En materia penal queda prohibido imponer, por simple analogía o aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

Finalmente, la exhaustividad consiste en la obligación del juzgador de examinar todas y cada una de las pretensiones formuladas por las partes, es decir, todos los aspectos de la controversia planteada por las mismas.

Varias disposiciones procesales señalan de manera expresa o implícita estos requisitos de fondo de la sentencia, en cuanto disponen que las sentencias deben

ser claras, precisas y congruentes, que deben fundarse en derecho y además, resolver todas las cuestiones planteadas en el proceso. Al respecto pueden mencionarse los «aa.» 81 del «CPC» 1325 y 1327 del «CCo».; 842 de la «LFT»; 77 y 78 «LA», y 237 del «CFF».

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 2312

SINDICALISMO

I. Es la teoría y práctica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado.

II. Dentro de los sistemas de economía capitalista y según su relación con el Estado el asociacionismo sindical obrero puede presentarse en dos vertientes: como sindicalismo coadyuvante y como sindicalismo revolucionario.

Dentro del sindicalismo coadyuvante pueden distinguirse, a su vez tres corrientes el sindicalismo reformista; el sindicalismo cristiano, y el sindicalismo de Estado.

Dentro del sindicalismo revolucionario: el anarcosindicalismo y el sindicalismo comunista.

III. El sindicalismo coadyuvante. Esta corriente sindical que presupone como inevitable, el régimen de producción capitalista, se ha distinguido por su tendencia a la defensa de la organización profesional de los trabajadores y a la promoción de las reivindicaciones económicas obreras mediante la acción directa del trabajo o de las negociaciones colectivas.

A) El sindicalismo reformista. Orientado en las ideas de los esposos Weeb, el socialismo reformista reconoce la necesidad histórica de la lucha de clases y considera la sindicalización como el instrumento natural de organización y defensa del trabajo

La crítica socialista ha señalado que el sindicalismo reformista es un valioso aliado de la economía capitalista, puesto que al legitimar la división de clases ha propiciado la explotación y estimulado los ritmos de trabajo, bajo la falacia de elevar la capacidad adquisitiva del proletariado ha ponderado la supremacía de la sociedad de consumo y adoptado un sistema de desproletarización de los trabajadores mediante su participación y cointerés en el proceso productivo, sin permitirseles una injerencia eficaz en la administración de las empresas. Se ha indicado también que este tipo de sindicalismo a cambio de pequeñas comisiones económicas, ha inculcado un espíritu de pasividad entre los trabajadores o tergiversando la estrategia sindical, estimulando p.e., el revanchismo de masas.

B) El sindicalismo cristiano. la política sindical apuntada por la Iglesia en un principio, fue la de la sindicalización conjunta de trabajadores y patronos. Sin embargo, dentro de las reivindicaciones de la Encíclica Berum Novarum,

promulgada por León XIII (20 de mayo de 1891), se consagra la libertad sindical de los trabajadores en sus aspectos positivo y negativo, individual o colectivo. Posteriormente la Encíclica *mater et Magistra* sin introducir modificaciones substanciales, preconiza la legitimidad de la acción política sindical, condenando tan sólo la violencia o la obstrucción irracional al sistema económico social.

C) El sindicalismo de Estado o corporativismo. Esta corriente representa la antítesis del autogobierno democrático toda vez que la actividad sindical se encuentra interdisciplinaria por las decisiones del Estado. Dentro de esta concepción se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura política, aparentando convertir al sindicato en instrumento de solidaridad. Así, mediante la organización corporativa se hace factible la responsabilidad de aquel frente al Estado, por lo que hace a la tutela del interés profesional.

IV. El sindicalismo revolucionario. Dentro de esta vertiente sindical se sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar el contraste de clases y de procurar la participación obrera en los beneficios de la civilización y de la economía, mediante la socialización de los instrumentos de la producción. Desde su perspectiva, el rápido proceso de proletarianización, extensivo a los asalariados de la clase media, trabajadores del campo y a los mismos pequeños productores así como el rigor de las injusticias del sistema, evidencian la crisis del oligopolismo de la burguesía y su inevitable resquebrajamiento.

Los procedimientos para la realización de dichos objetivos, han generado dentro del sindicalismo revolucionario diversas corrientes, entre las que sobresalen el anarco sindicalismo preconizado por Bakunin y Sorel, y el sindicalismo comunista inspirado por Marx, Lenin y Trotsky: a partir de la confrontación entre Marx y Bakunin durante la Primera Internacional de 1848, estas tendencias se han desarrollado de manera peculiar, ya contraponiéndose o radicalizándose.

A) El anarco sindicalismo. Esta corriente de fuerte raigambre en el pensamiento obrero mexicano de la revolución, se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas. No obstante su orientación revolucionaria, esta corriente ha sido acremente criticada, sobre todo en el marxismo, por la candidez de su estrategia: la ineficacia de la lucha espontánea, de la violencia caótica y de la revolución civil, como fórmula de tránsito a la paz. Sin embargo, para Marcuse las organizaciones anarcosindicalistas son sujetos potenciales de la revolución futura; sus principios han sido inspiradores de los movimientos estudiantiles y los de los marginados, mediana y pequeña burguesía. En cuanto elemento de ruptura con las instituciones vigentes y de predisposición contra el sistema, su naturaleza revolucionaria es evidente.

B) El sindicalismo comunista. Dentro de la sociedad de clase, el sindicalismo comunista pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación: adoctrina y robustece la vida sindical, además de que prepara, mediante la acción articulada y permanente, la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores. En este sentido lucha

contra la despolitización sindical propiciada por los ideólogos burgueses a niveles internacional e interno. En el ámbito internacional, nacional, alimentando el sofisma de la revolución nacional contra los imperialismos extranjeros, falaz empeño al que deberían de quedar sometidos los intereses de clase o partido. A nivel nacional, burocratizando los vértices sindicales, estimulando, como ya quedó apuntado una incipiente mejora, fortaleciendo la aristocracia sindical al de los líderes obreros mediante la corrupción y alimentando un espíritu de sacrificio personal en beneficio de una falsa consolidación económica nacionalista, aprovechada tan sólo por la burguesía.

Por otra parte, analizando la tipología sindical de nuestro tiempo, podemos distinguir los siguientes movimientos el trade unionismo inglés, el sindicalismo francés el sindicalismo italiano y alemán (occidental) de la segunda posguerra., el trade - unionismo norteamericano y el sindicalismo soviético.

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 2337

COALICIÓN DE TRABAJADORES

I. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes («a.» 355 LFT).

El legislador ordinario reconoce expresamente a los factores de la producción la libertad de coaligarse («a.» 354 LFT) en consonancia con lo establecido en la «fr.» XVI del apartado A del «a.» 123 de la C.

Paul Pic la definió como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. De esta definición que bien puede ser el precedente de la ley de 31 y de la vigente, se desprende que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

La célebre metáfora de Pic respecto a que la coalición es a la huelga lo que ultimatum a la declaración de guerra, significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.

Si en su estricta acepción gramatical la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión, dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas.

II. Coalición y sindicato. La coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que,

para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente («a.» 441 LFT).

Se afirma también que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Del análisis de los «aa.» 440 y 441 de la «LFT» se desprende que la coalición es considerada indistintamente, como acuerdo, pluripersonal y como agrupación.

Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional. Sin embargo, en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

III. Autonomía y trascendencia. Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

Si ciertamente, la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquélla, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegará a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical (o colectivo del trabajo). Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga.

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 488

CONVENCIONES OBRERO PATRONALES

I. Se da el nombre de convenciones a las reuniones de obreros o de patrones para designar a sus representantes ante las Juntas de Conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales. Dichos representantes son electos en actos que se organizan por las autoridades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Distrito Federal por el Jefe del Departamento del D. F. y en los Estados por los gobiernos locales a través de sus respectivos Departamentos de Trabajo. Tienen lugar cada seis años y pueden celebrarse tantas asambleas como juntas especiales funcionen en cada Junta de Conciliación y Arbitraje, si éstas no actúan en pleno («a.» 648 LFT).

II. Las convenciones que se reúnen se ajustan al siguiente procedimiento para la elección de representantes:

A) El día primero de octubre del año en que corresponda convocar a los trabajadores y a los patrones para tal objeto, se publicará en el «DO» por lo que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal respecto de la Junta Local y en los periódicos oficiales de los Estados, sean de conciliación únicamente o de conciliación y arbitraje la convocatoria respectiva, que contendrá una relación de las ramas de la industria o de las actividades productivas o comerciales que deban estar representadas en cada junta especial o en la Junta Local, indicándose la distribución que se haga cuando se trate de varias juntas especiales.

B) Tanto los trabajadores como los patrones presentarán un padrón para conocer su número y ocupación dentro de una empresa o establecimiento; al mismo tiempo acreditarán a sus delegados ante la convención por medio de credenciales que certificará en su autenticidad y número la autoridad administrativa del trabajo, de acuerdo con los padrones presentados y las relaciones de trabajadores que existan actualizadas en las oficinas de registro de asociaciones. Hecha la revisión de los padrones y de las credenciales se autorizarán éstas y se indicará el lugar, local, día, fecha y horas en que tendrá verificativo cada convención y se indicará el número de votos que cada credencial representa y que podrá acreditar el delegado obrero o patronal ante la convención.

C) El día cinco de diciembre de los años que corresponda, tanto en las capitales de los Estados, como en la capital de la República o el lugar de residencia de una Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, se celebrarán las convenciones observándose las siguientes normas: a) tendrá lugar una convención de trabajadores y otra de patrones, por separado y por cada junta especial si el funcionamiento de la de Conciliación y Arbitraje lo es en esta forma; b) los delegados presentarán ante el funcionario que designen las autoridades del trabajo sus credenciales; c) se acreditará el número de votos que cada credencial representa y se procederá a su registro; d) la convención se instalará a continuación únicamente con los delegados que se presenten debidamente acreditados

D) Instalada la convención se designará un presidente, dos secretarios y dos vocales, actuando como presidente de los debates el funcionario designado por las autoridades. Electa la mesa directiva que habrá de actuar en la convención, el funcionario de las autoridades laborales les tomará la protesta y les hará saber sus obligaciones; durante el resto de la convención sólo actuará como asesor sin asumir ninguna otra función.

E) La mesa directiva electa procederá a revisar las credenciales dándoles lectura en voz alta y sólo podrá rechazar las que no reúnan los requisitos legales de registro, certificación y número de votos que cada delegado ostente o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o a las actividades representadas en la convención.

F) Aprobadas las credenciales el presidente de la mesa directiva ordenará que se proceda a la elección de representantes, actuando los vocales como escrutadores; de ser varios los candidatos contendientes, los secretarios harán el cómputo de

votos de acuerdo a los que represente cada delegado y de ningún modo por mayoría de las personas que se encuentren presentes en el acto y constituyan la asamblea. Por cada representante propietario se elegirá un suplente.

G) Concluida la elección se levantará acta circunstanciada que será formulada por quintuplicado: el original se remitirá al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Jefe del Departamento del Distrito Federal o al gobernador del Estado según el caso; una segunda copia quedará en el archivo de la junta correspondiente; la tercera copia la conservará el funcionario que haya actuado en representación de la autoridad del trabajo para posteriores aclaraciones; la cuarta y la quinta copias se entregarán a los representantes electos una al propietario y otra al suplente, mismas que les servirán de credencial para acreditar su elección. Los representantes electos protestarán el cargo ante las autoridades del trabajo y entrarán en funciones el primer día hábil del mes de enero siguiente («aa.» 648-675 LFT).

III. Bajo idéntico procedimiento y sólo con las diferencias que anotaremos, tienen también lugar otros dos tipos de convenciones obrero-patronales, las que son convocadas para designar representantes ante las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos o para elegir representantes ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Respecto de las primeras las variantes que se presentan son las siguientes:

A) La convocatoria debe publicarse el día quince de mayo de cada año impar cada cuatro años de calendario.

B) La publicación no sólo se hará en los órganos oficiales (DO, o periódicos Oficiales de los Estados) sino también en los periódicos de mayor circulación en el país y en la forma que se juzgue conveniente por las autoridades del trabajo.

C) La convocatoria señalará las zonas económicas en que se divide la República y el lugar de residencia de cada comisión regional la nacional tendrá como residencia la capital de la República.

D) El número de representantes en cada comisión variará de acuerdo con la importancia de la zona económica en donde vaya a actuar y de las industrias o actividades que deben estar representadas; pero no podrán ser menos de cinco ni más de quince los representantes en cada comisión.

E) Las convenciones se reunirán el día veinticinco de junio del año impar que corresponda y serán independientes las de los trabajadores y las de los patrones.

F) Tienen derecho a participar en cada convención únicamente los sindicatos, cuando se trate de trabajadores, o los patrones colegiados y los patrones independientes cuando operen en una determinada rama industrial.

IV. En las convenciones para elegir representantes ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, las dos únicas variantes son: por una parte la convocatoria para la determinación o revisión del porcentaje de utilidades especificará el número de representantes que deban elegirse, así como la distribución que se haga de las ramas de la industria o de las actividades que queden comprendidas en la convención, de acuerdo a su importancia, indicándose el número de representantes que en cada caso se

determine por la autoridad del trabajo; por la otra, será asimismo en las convocatorias donde se fije lugar, fecha y ahora en que deban celebrarse las convenciones. Las demás actuaciones tanto en estas convenciones como en las que corresponden a las comisiones de los salarios mínimos, se desarrollan en iguales términos al procedimiento ya indicado para la elección de representantes obreros y patronales ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, variando únicamente la competencia de estas últimas convenciones que, es en exclusiva, de carácter federal, ya que por la naturaleza de los trabajos que realizan no podrían quedar, respecto de su funcionamiento, al arbitrio de las autoridades locales, las que sin duda alguna, implantarían sistemas distintos y se ajustarían a procedimientos diferentes («aa.» 683 y 684 de la LFT).

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 687

SINDICATO

I "Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" («a.» 356 LFT).

II. Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización («aa.» 123, apartado A, «fr.» XIV de la C, y 357 LFT), así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato («a.» 358 LFT). Se consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción («a.» 359 LFT).

Es ostensible que nuestra legislación se ciñe a los principios del convenio núm. 87 sobre libertad sindical, cuyos principios reproduce casi en forma literal.

Sin embargo, no apenas se consigna este derecho en los «aa.» que siguen a la definición del sindicato, cuando ya se estructura un cuerpo de limitaciones que desnaturalizan su esencia y su ejercicio. Desde luego de ninguna manera compartimos el criterio de que a pretexto de regular el marco jurídico idóneo al que deba sujetarse la vida del sindicato, se articule un aparato legal - restrictivo que deforme y articule la libertad sindical. Mucho menos, cuando en otros sistemas de avanzada; basta el reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización para que la acción directa del trabajo encuentre su propio cauce y defina el alcance de sus reivindicaciones.

III En clara contradicción con el principio de libertad sindical, el «a.» 360 «LFT», clasifica los sindicatos de trabajadores en gremiales, si se forman por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad de empresa, si agrupan a trabajadores

de diversas profesiones, oficios o especialidades dentro de una unidad económica; de industria o nacionales de industria, cuando se integran por trabajadores de actividades diversas en dos o más empresas de idéntica rama industrial en uno o varios estados, y de oficios varios cuando dentro del municipio respectivo no lleguen a veinte los trabajadores de una misma profesión. En ejercicio de su libertad sindical, corresponde a los trabajadores, no al legislador, diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

De la misma manera, la ley clasifica a los sindicatos de patronos en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por, patronos de varias ramas de actividades en distintos estados de la República (a.361 LFT).

A este respecto, compartimos la tesis de que la sindicación, es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores extendiéndose por mera deferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patronos. Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patronos se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirían directamente en detrimento de aquellos.

En mérito al carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional nuestro ordenamiento excluye por omisión la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patronos.

IV. El registro sindical, por demás secreto dentro de nuestro sistema, dada la forma en que se maneja y realiza su función informadora, en contraposición al principio de libertad sindical, condiciona la constitución del sindicato a los siguientes requisitos de fondo y de forma:

a) La afiliación de cuando menos veinte trabajadores en servicio activo; incluyendo los que hubieren sido separados del trabajo dentro de los treinta días previos a la fecha de la presentación de la solicitud del registro, En tratándose de sindicatos patronales se requieren al menos tres miembros.

b) La comprobación de formalidades como la celebración del acta constitutiva del sindicato; la presentación del estatuto sindical; el padrón de miembros, y la designación de la directiva sindical.

c) Como exigencia de fondo, la muy cuestionable obligación de que la organización solicitante demuestre, a satisfacción de las autoridades, que se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses («aa.» 35G, 364366 LFT).

De esta suerte y aunque sólo formalmente cubiertos los requisitos, la autoridad deberá conceder el registro dentro de los sesenta días siguientes al momento de la solicitud, en la atención de que si se abstuviera de ello o negara el registro, la organización solicitante podrá requerirla para que lo otorgue; de mantener dicha actitud, dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato, quedando aquella obligada a expedir la Constancia respectiva en un plazo de tres días (a, 367 LFT).

La constitución del sindicato mediante el registro, porque así ocurre en la praxis más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime y lo controla.

V. En una situación formal que muy poco difiere de las instituciones del derecho corporativo, solamente dotados de personalidad jurídica los sindicatos podrán promover el interés profesional, amén de realizar la defensa de sus afiliados en sus conflictos jurídicos individuales. Así también, sólo en estas condiciones tendrán capacidad para adquirir bienes inmuebles y muebles, conforme a los límites y términos de ley («aa.» 374 y 375 LFT). Dentro de sus funciones basilares, los sindicatos participan en la integración de los organismos públicos avocados a la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social.

La reglamentación del régimen estatutario en la «LFT» («a.» 371) desconoce la libertad colectiva sindical invadiendo el derecho de los sindicatos a regir su vida interna y a organizar su actividad profesional.

Con el supuesto propósito de robustecer la autoridad del sindicato y de evitar la atomización del interés profesional. Invadiendo la esfera de la libertad sindical nuestro ordenamiento reconoce las llamadas cláusulas de consolidación profesional: la cláusula de admisión y la cláusula de expulsión («a.» 395 LFT).

En perjuicio evidente de la libertad sindical, individual y colectiva, el legislador diseña un cuerpo de prohibiciones y obligaciones para los sindicatos, que de esta suerte, si bien pueden participar "políticamente" tienen prohibido realizar actividades mercantiles e intervenir en asuntos religiosos («a.» 378 LFT). Pero más grave aún, los sindicatos cuentan con obligaciones como enterar de sus actividades a las autoridades laborales o comunicar a la registradora -reiteramos, propiamente secreta en su función informadora- los cambios de directiva, las modificaciones a los estatutos y las altas y bajas de sus miembros en forma periódica («a.» 377, LFT).

VI. La cancelación del sindicato sólo se podrá operar ante su disolución o por no haberse cumplido los requisitos legales, habida cuenta de que está prohibida su disolución o su cancelación por vía administrativa («aa.» 369 y 370 LFT). La disolución del sindicato puede producirse mediante el acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros o por haber transcurrido el término fijado dentro de sus estatutos («a.» 370 LFT).

Nuestro sistema contempla la posibilidad de que los sindicatos ensanchen su articulación profesional organizándose en federaciones y confederaciones, las que quedarán sujetas a las normas rectoras de aquéllos, en lo que resulten aplicables («a.» 381 y s LFT).

En el sector burocrático el problema es alarmante, pues se estructura un sistema cerrado de control profesional fundado en la sindicación única por dependencia y en la organización vertical de las "asociaciones sindicales" en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. No hay escrúpulo por otra parte, para llegar al extremo de impedir legalmente que un empleado público, una vez afiliado a un sindicato pueda separarse de éste, salvo que fuera expulsado (a. 67 y s s. «LFTSE»).

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

I. Definición. Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

II. Denominación y naturaleza. Al contrato colectivo de trabajo se han dado distintas denominaciones según las diferentes legislaciones que lo reglamentan. El derecho francés lo considera simplemente convención colectiva que organiza la profesión y regula la producción, asegurando al trabajador una justa parte en la distribución relativa a las condiciones de trabajo. El derecho italiano lo llama concordato de trabajo. España en su reciente Estatuto de los Trabajadores lo denomina convenio de empresa. Inglaterra collective bargaining (compromiso colectivo) y en ley reciente trade collective agreement (pacto colectivo). Alemania Occidental le da el nombre de contrato de tarifas y la URSS el de acuerdo colectivo que establece obligaciones bilaterales que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo, el nivel de vida del personal de las empresas y la ejecución de los planes económicos del Estado.

En nuestro continente Chile lo considera contrato de equipo o cuadrilla. Argentina lo denomina convenio colectivo y contrato de conchabo. Brasil convenio para la regulación profesional. Uruguay convención colectiva. Colombia contrato sindical con características determinadas y Venezuela convenio solemne para establecer condiciones uniformes de trabajo en la empresa.

Ernesto Krotoschin considera que el contrato colectivo representa la mejor defensa de los trabajadores por cuanto la participación del patrono es limitada, al no poder imponer condiciones particulares de trabajo ni regular la función administrativa de la empresa ya que ambas situaciones deben ser ejercidas de manera conjunta entre él y la representación del personal. Las convenciones colectivas -como las denomina- comprenden desde el acuerdo de empresa cuyo alcance se limite a un sólo establecimiento hasta el reglamento concordado de trabajo (para nosotros reglamento interior de trabajo), al que puedan llegar todas aquellas personas que integren una profesión o una rama industrial, vinculación

que de modo inseparable establecen las asociaciones profesionales obreras y los empresarios, dentro de un sistema de amplia libertad y autonomía, con la aquiescencia del poder público.

Para este autor la convención colectiva no es sino el resultado natural de la evolución que conduce del derecho individual al derecho colectivo de trabajo, que si en su origen se contrajo a una relación entre empleado y patrono por separado, el abuso a que se llegó dio motivo a la organización, y con la organización empezó la época de la lucha por la mejoría de las condiciones de trabajo, pasándose entonces a los arreglos colectivos. Las recientes épocas de crisis y de guerras han representado, para él, un obstáculo que ha impedido el avance de la convención colectiva, siendo hasta el intervencionismo de Estado reciente que ha recibido nueva orientación al quedar integrada a las funciones del poder público y al coordinar su existencia y desarrollo con los objetos de la economía nacional. El único problema que encuentra el profesor Krotoschin es el de conciliar un régimen de planificación económica con la libertad sindical y con el sistema de convenciones colectivas libres. Estima que para el avance de la convención colectiva resulta necesaria la reducción de la libertad jurídica individual del obrero y su absorción por la asociación profesional, porque de no ser así resultaría muy difícil adaptar el contenido de un contrato colectivo a los demás elementos de una economía dirigida. De salvarse estos elementos será posible esperar un desenvolvimiento más amplio de la relación entre trabajadores y empresarios.

Por su parte el doctor De la Cueva considera que todo contrato colectivo de trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la substitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir, al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnimoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia.

III. Elementos que integran el contrato colectivo de trabajo. Con base en los breves conceptos doctrinales examinados, podemos decir que al igual que lo ocurrido con el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales, como el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los propios trabajadores; a menos que -como lo ha expresado nuestra SCJ- ya sindicalizados dichos trabajadores y aceptados por ellos las cláusulas respectivas, pretendan la prevalencia del interés individual sobre el colectivo, pues en estas circunstancias la pretensión de imponer cualquier interés individual sobre el colectivo no podrá prosperar, por ser de superior jerarquía el

interés general que representa el contrato colectivo. (Tesis núm. 50 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los fallos de los años 1917 a 1985, «pp.» 50 y 51, tomo correspondiente a la Cuarta Sala.)

Hecha la anterior advertencia examinemos los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo:

1o. Es inderogable. Ha expresado asimismo nuestro alto tribunal de la República, que sólo las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo (sindicatos y patronos) tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas facultad de la cual carecen, por lógica consecuencia, los trabajadores individualmente considerados (Tesis núm. 51 del apéndice antes citado; p. 51). Esto significa que al contrato colectivo no se pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aun cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

2o. Es normativo. El contrato colectivo de trabajo adviene a la vida jurídica por acuerdo entre las partes que lo forman, sean uno o varios los sindicatos que intervengan o una o varias las empresas que lo discutan o aprueben. Lo importante es el conjunto de situaciones autónomas que resultan en su formación; ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que estas últimas son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto las primeras surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo, a los cuales identifica el desempeño de una actividad concreta sujeta a determinados principios que hagan posible tal identidad. Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio como puede serlo una nación en tanto que las normas del contrato colectivo se reducen a la empresa o a un grupo de empresas; las primeras tutelan intereses generales de la colectividad las segundas a reducidos grupos de trabajadores. Pero en el fondo la regulación que tiene lugar en ambos casos es normativa.

3o. Es un derecho de clase. Para el doctor De la Cueva, quien entre nosotros fue el que con mayor énfasis defendió este tercer elemento, la cualidad del contrato colectivo de trabajo de haber constituido un derecho de clase no estriba en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrono, sino en la de constituir un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades. Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, el contrato colectivo democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de trabajo. Para el eminente maestro así como la ley ordinaria mejora a una Constitución, el contrato colectivo puede y debe mejorar la ley.

4o. Es extensivo. Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón no haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas

que la mayoría que la haya celebrado, en función de este elemento, con una sola excepción, la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar por disposición expresa contenida en el «a.» 184 de la LFT. Fuera de este caso el «a.» 396 de la «LFT» establece el principio de igualdad al que hemos hecho referencia, ante la necesidad de que rija una norma única para todos los trabajadores de una empresa por resultar imperativo el respeto a los derechos e intereses legítimamente adquiridos.

IV. Partes en el contrato colectivo de trabajo. De la definición que dimos se obtiene quiénes son parte en un contrato colectivo: a) una organización sindical o agrupación obrera; b) un patrono o empresario particular; c) varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa, y d) un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias. Aun cuando algunas legislaciones permiten que las coaliciones de trabajadores puedan celebrar contratos colectivos de trabajo, entre nosotros no se da este caso por disposición expresa de la ley, ya que siempre será un sindicato o varios sindicatos quienes intervienen en su celebración pero no trabajadores libremente asociados P.e.: en Francia un comité de huelga que no represente a un sindicato sino a un sector de trabajadores, puede exigir la firma de un convenio colectivo e imponer determinadas condiciones de trabajo. En Estados Unidos de América tampoco es preciso que sea un sindicato registrado el que celebre el contrato colectivo de trabajo en un establecimiento, la simple unión de obreros puede exigirlo y su celebración tiene plena validez no sólo para esa unión si no para la totalidad de los trabajadores que presten servicios en una unidad económica comercial o industrial. En Alemania Federal las coaliciones asumen plena representatividad cuando se discute una convención colectiva, al tener facultades para participar en la misma.

La intervención de un sindicato y una empresa o patrono no presenta, por otra parte, ningún problema de aplicación del contrato colectivo de trabajo. Sí lo presenta en cambio la multiplicidad sindical; esto es, la existencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa o negociación. Nuestra legislación ha resuelto este conflicto de intereses de la siguiente forma. 1) Si concurren a la discusión y firma de la convención sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. 2) Si concurren sindicatos gremiales o sea aquellos integrados por trabajadores de determinados oficios o especialidades, el contrato deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones en las que exista un mayor número de trabajadores de estas profesiones, siempre que entre sí lleguen a un acuerdo sobre el particular, de no suceder esto, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. Tal es el caso de las empresas aéreas o periodísticas, en las que cada sector profesional se rige por un contrato colectivo distinto: pilotos, sobrecargos, ingenieros de vuelo, personal de tierra, etc., en las primeras; reporteros, articulistas, impresores empleados de administración, etc., en las segundas 3) Si concurren sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato destinado a regular las actividades de su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o

industria. En México se presentó este caso cuando algunos sectores de trabajadores ferrocarrileros (trenistas, telegrafistas, mecánicos o carpinteros) exigieron la celebración de contratos colectivos para cada especialidad. Y curiosamente, aun cuando actualmente está unificado el gremio ferrocarrilero, aparte de existir un contrato colectivo que contiene las bases generales subsisten los contratos colectivos de cada especialidad («aa.» 387 y 388 de la LFT).

Puede ocurrir que cualquiera agrupación pierda en un momento dado la mayoría de trabajadores, perdiendo entonces la titularidad de un contrato colectivo. Sólo que, de presentarse esta situación, deberá intentarse la acción correspondiente ante la junta de conciliación y arbitraje, para que sea ésta la que declare cualquier cambio y otorgue la titularidad de la contratación al sindicato que resulte mayoritario («a.» 389 LFT). Cabe aclarar por último, que las federaciones y confederaciones de trabajo (o sean las agrupaciones de varios sindicatos o asociaciones profesionales) carecen de capacidad para celebrar contrato colectivo de trabajo.

V. Contenido del contrato colectivo de trabajo. Independientemente de las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, las cuales deberán quedar plenamente identificadas en el mismo (con nombre, domicilio, establecimientos que comprenden, etc.) dichos instrumentos deberán contener las siguientes disposiciones o cláusulas indicativas de los términos en que haya sido ajustada la relación laboral: a) la duración del contrato o la indicación de ser por tiempo determinado o para la realización de una obra determinada; b) la distribución que se dé a las jornadas de trabajo, a los días de descanso y vacaciones; las jornadas pueden ser variables (diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas como en el caso de los menores y ciertos tipos de trabajo); los descansos semanales pueden abarcar hasta dos días laborables y las vacaciones podrán fijarse en mayor número de días a los periodos legales; c) la capacitación y el adiestramiento que deba darse a los trabajadores, en particular la obligación patronal de impartir al trabajador que inicie sus actividades en una empresa, la que corresponda en particular según la actividad que vaya a desarrollar, a fin de evitar riesgos en el trabajo por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de máquinas, equipo o herramienta; d) la organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrono, como son: las comisiones de higiene y seguridad; de antigüedad; de reglamento interior; de capacitación y adiestramiento de admisión y escalafón. Pueden establecerse algunas otras según convenga a las partes como las de conciliación, de revisión contractual, de tabuladores; etc.; de acuerdo a la naturaleza de las funciones sociales o económicas de una empresa. Las resoluciones adoptadas por estas comisiones mixtas pueden ponerse en ejecución si así lo acuerdan las partes; pero si se desea que tengan validez formal plena entonces se solicitará su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje, con el objeto de que sea esta autoridad la que las declare obligatorias («a.» 392 LFT).

CONCILIACIÓN

I. Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.

II. La conciliación tiene amplia aplicación jurídica. Forma parte importante del derecho procesal del trabajo, pero también del derecho civil y del derecho internacional público, en donde ha alcanzado también categoría de instancia obligatoria; y actualmente la de institución de carácter voluntario u obligatorio en controversias que se presentan en una amplia gama de actividades relacionadas con instituciones bancarias, instituciones de seguros, defensa del consumidor o protección de personas y menores. Veamos cada una de estas aplicaciones.

Es tradicional en nuestra época que la conciliación la liguemos por razones ideológicas a las cuestiones laborales. La denominación de los tribunales del trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje y la constante referencia a un cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo, nos lleva en primer término a esta referencia procesal, porque como nos lo ha expresado Eduardo J. Couture en términos sencillos "aun cuando la justicia de conciliación y avenimiento pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia con la solución que a él parecía equitativa, ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los Conseils de Prud' hommes, forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica, modalidad que continúa ocupando un primer plano en el derecho moderno".

En el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procuradurías de la defensa del trabajo a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean («a.» 530 LFT). El proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles («a.» 865 en relación con el «a.» 660 «fr.» I LFT). Las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al presentarse cualquier tipo de reclamación, deberán intentar la celebración de pláticas entre las partes, a quienes exhortará para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias («a.» 875 LFT). De llegar las partes a un acuerdo ahí concluye el juicio laboral y mediante acta que se levante para tal efecto se deja constancia de la solución adoptada y de los actos tendientes a su ejecución («a.» 876 LFT).

En nuestro orden jurídico laboral la conciliación tiene lugar también en forma obligatoria en los procedimientos especiales, en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica y en el procedimiento de huelga. Los primeros son de índole muy variada («aa.» 5o., «fr.» III, 28 «fr.» III, 151, 162 «fr.» IX, 209, 236, 389, 418, 424 «fr.» IV, 427, 434 y 503 LFT) pues se contraen a controversias derivadas: a) del incumplimiento de obligaciones que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; b) de convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a éstos habitaciones; c) reconocimiento de antigüedades; d) terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; e) revisión de los reglamentos interiores de trabajo; f) pago de indemnizaciones en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, y g) cuando se trata de implantar nueva maquinaria que traiga como consecuencia la reducción de personal. En todos es obligatoria la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir a las partes, ya que la índole de los conflictos permite evitar el proceso. Éste se continúa cuando no es posible la avenencia pero en la práctica se ha observado que un gran número de rasos se resuelven en la forma conciliatoria.

En cuanto a los conflictos de naturaleza económica, que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio y para tal propósito tienen facultad para intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto («aa.» 900-901 LFT). Y por lo que corresponde al procedimiento de huelga, una vez entregado al patrón un emplazamiento a huelga, la Junta deberá citar a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; audiencia que podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez («aa.» 926 y 927).

III. La conciliación en materia de derecho internacional público es un medio de solución pacífica de controversias entre Estados, caracterizado por la participación de comisiones especiales, creadas convencionalmente por las partes con anterioridad al surgimiento de la diferencia o a posteriori, para atender de manera específica cualquier caso concreto de conflicto. Tiene por finalidad dilucidar la controversia y presentar un informe o acta que no es obligatorio para las partes. De esta suerte, la conciliación es un método intermedio entre los buenos oficios y la mediación, ya que es un recurso institucional entre el arbitraje y la Corte Internacional de Justicia, en la medida que el fallo de la mediación carece de fuerza obligatoria.

El sistema de conciliación para el tratamiento de cuestiones internacionales adquirió importancia al aprobarse en la Sociedad de las Naciones la llamada Acta General para el Arreglo Pacífico de las Diferencias Internacionales de Ginebra de 1928. Pero asimismo en el continente americano han sido previstas Comisiones Interamericanas de Soluciones Pacíficas, adoptadas en la conferencia panamericana de Bogotá el año de 1948, cuyo propósito es similar al establecido

en el orden mundial, esto es, encontrar formas de arreglo a problemas cuya trascendencia no requiera de un tratamiento que implique formalidades tradicionales de conducta internacionales.

IV. Puede afirmarse que en derecho civil la conciliación no constituye un poder jurídico, sino un deber jurídico. En algunas legislaciones relacionadas con la materia civil la conciliación es voluntaria y los conciliadores actúan cuando son requeridos para solucionar las controversias; pero en derecho mexicano la circunstancia de que las personas "pueden conciliar sus diferencias" no determina la dispensa de la conciliación, ya que puede ocurrir que una de las partes no tenga capacidad para disponer por sí misma. Por esta razón la conciliación es tanto el acto procesal que se lleva a cabo ante un juez de paz como el resultado de un acuerdo amigable interpartes. Se dice que ha habido conciliación cuando se ha obtenido un acuerdo que pone fin a un conflicto de intereses.

En materia de justicia de paz el título especial que la establece en nuestro «CPC» faculta al juez para intentar una conciliación entre las partes («a.» 20 «fr.» VI) durante las audiencias del juicio y antes de que sea pronunciada sentencia, cuando se trata de cuestiones de mínima cuantía. Nuestro tratadista de derecho procesal civil, José Ovalle Favela, nos indica al respecto que a pesar de la eficacia de la función conciliatoria, en nuestros juzgados de paz prácticamente ha quedado abolida, pues los jueces no suelen hacer uso de la facultad que les confiere la ley, sino que la pasan por alto. Por otra parte, agrega, es el secretario del juzgado civil quien normalmente se encarga de llevar las audiencias y a éste no interesa plantear la posibilidad de un arreglo entre las partes. Sin embargo, agregaríamos nosotros, ello no implica que carezca de trascendencia la institución en la justicia de paz.

V. En materia de divorcio por mutuo consentimiento, los cónyuges, según lo previene el «tit.» XI del «CPC», deberán ocurrir al tribunal competente y presentar un convenio en el que sean fijados los siguientes puntos: a) designación de persona a quien se confíen los hijos del matrimonio mientras se tramita su separación; b) el modo de subvenir a las necesidades de los hijos; c) la casa que servirá de habitación a la mujer durante el procedimiento; d) la forma en que se proporcionarán alimentos a los hijos y a la esposa, en su caso; e) la administración de los bienes de la sociedad conyugal y términos para proceder a la liquidación de ésta. Formulado este convenio y presentada al juez la solicitud respectiva, se cita a dichos cónyuges y al Ministerio Público a una junta, con el objeto de procurar la reconciliación. Si no se logra avenir a las partes el convenio será aprobado de manera provisional en lo relativo a la situación en que deban quedar los hijos menores, pero se insistirá por la autoridad judicial en una nueva diligencia, buscar un acuerdo conciliatorio entre los cónyuges, para evitar su separación («aa.» 674 y 675 «CPC»).

De acuerdo con las reformas que fueron hechas a esta legislación el año de 1973, las cuestiones familiares podrán tramitarse a través de un juicio especial previsto en el «tit.» XVI del citado código procesal. En el procedimiento que se regula en dicho título se indican los tramites que deban realizarse en los juzgados de lo familiar, creados para conocer de: a) los litigios sobre cuestiones

alimenticias; b) la calificación de impedimentos para contraer matrimonio; c) las diferencias entre los cónyuges sobre la administración de los bienes comunes y la educación de los hijos; d) las oposiciones de esposos, padres y tutores, y e) todos los problemas familiares que guarden similitud con los anteriores y que requieran la intervención judicial. En todas estas controversias el juez de lo familiar está facultado también para intentar la conciliación entre las partes antes de que el asunto sometido a su decisión pase a sentencia, disponiendo igualmente de facultades para proponer las bases que les permitan optar por un arreglo que dirima los puntos controvertidos y ponga fin al juicio («a.» 946 «CPC»).

La conciliación en materia civil ha continuado su desarrollo, en virtud de las reformas tanto al «CPC» como a la «LOTJFC» publicadas en el «DO» de 7 de febrero de 1985, por virtud de las cuales se adicionó el «tit.» decimocuarto bis al citado ordenamiento procesal para regular las controversias en materia de arrendamiento de fincas urbanas destinadas a habitación, y en la mencionada ley orgánica se crearon los Juzgados del Arrendamiento Inmobiliario.

En el referido procedimiento, una vez presentada la demanda con los documentos y copias requeridas, se correrá traslado de ella al demandado, citando a las partes para que concurren en el plazo de tres días al juzgado para que tenga verificativo la audiencia conciliatoria respectiva. Si comparecen las partes o sus representantes con facultades expresas para transigir legalmente, el juez, a través del conciliador, escuchará las pretensiones de las partes con el objeto de procurar una amigable composición; si la logra, se celebrará el convenio respectivo, que será aprobado por el juez con efectos de autoridad de cosa juzgada, cuando reúna los requisitos legales («aa.» 959 y 969 «CPC»).

Si a la citada audiencia conciliatoria no asiste el actor, se le tendrá por desistido de la demanda, pero si el demandado no comparece o en la diligencia no se lograra la avenencia de las partes, el juez prevendrá al propio demandado para que conteste la demanda en el plazo de cinco días («a.» 969 «CPC»).

Una de las innovaciones de la reforma procesal y orgánica de 1985 fue la introducción de los conciliadores en los Juzgados del Arrendamiento Inmobiliario, los que deberán reunir los mismos requisitos que la ley orgánica señala a los Secretarios de los Juzgados de lo Civil y son designados en la misma forma. Dichos conciliadores profesionales deben estar presentes en la audiencia de conciliación y escuchar las pretensiones de las partes para procurar su avenimiento, así como dar cuenta al juez de la aprobación del acuerdo, en casa de que proceda, y además, informar al propio juzgador de los resultados logrados en las audiencias que se les encomienden («a.» 60-F «LOTJFC»).

También en materia civil se ha logrado un nuevo avance en la reforma al «CPC» publicada en el «DO» el 10 de enero de 1986, en la que se introdujo como institución genérica la audiencia previa y de conciliación, que debe señalarse por el juez dentro de los diez días siguientes a la contestación de la demanda o de la reconvencción, o de la declaración de rebeldía, dando vista en el plazo de tres días a la parte que corresponda con las excepciones que se hubieren opuesto en su contra. Cuando una o las dos partes no concurren sin causa justificada, el juez debe imponerles una multa, de acuerdo con los nuevos montos señalados por la «fr.» II del «a.» 62 «CPC», pero si asistieren ambas, el propio juzgador examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego procederá a procurar la

conciliación, la que está a cargo del conciliador adscrito al juzgado, y el cual debe preparar y proponer a las partes alternativas de solución a la controversia.

Cuando los interesados lleguen a un acuerdo, el juez lo aprobará de plano, si procede legalmente, con efectos de cosa juzgada. Pero de no lograrse el avenimiento, la citada audiencia debe continuar a fin de que el juzgador regularice el procedimiento a través del examen y la depuración de los presupuestos procesales («a.» 272-A «CPC»).

Como puede observarse de las dos reformas mencionadas de 1985 y 1986, en materia de conciliación el legislador ha adoptado el criterio de las nuevas corrientes contemporáneas, que atribuyen a este instrumento un carácter dinámico y técnico, puesto que tradicionalmente ha fracasado en materia civil debido a que se había, transformado en una simple exhortación hecha por el juez o el secretario a las partes. Actualmente tanto en materia de conflictos inmobiliarios como en el proceso civil en general, la actividad conciliatoria queda a cargo de funcionarios profesionales y especializados, adscritos a los juzgados respectivos.

VI. En la «LPC» se halla fijado asimismo un breve procedimiento conciliatorio por cuanto en esta legislación se concede al procurador federal del consumidor el ejercicio de la función conciliadora (a. 59 LPC). El procedimiento se prevé para el caso de "reclamaciones contra comerciantes, industriales, prestadores de servicios, empresas de participación estatal, organismos descentralizados y demás órganos del Estado". El procedimiento se inicia ante la Procuraduría con la reclamación que presenta el consumidor, organismo que solicita un informe al reclamado advirtiéndole las consecuencias de una omisión. Recibido dicho informe se cita a las partes a una audiencia en la que se buscará conciliar los intereses del proveedor y el consumidor, presumiéndose la negativa de un arreglo respecto del primero, si no concurre a la diligencia. El afectado, independientemente de que la Procuraduría obtenga una solución favorable a su reclamación o de que no sea posible un acuerdo entre las partes, podrá presentar su demanda judicial por los medios y en la forma establecida en las disposiciones legales competentes. El otro derecho de que dispone es que al interponer su reclamación la prescripción de cualquier acción que pueda intentarse contra el proveedor se interrumpirá hasta dictar resolución la Procuraduría, cualquiera que sea el sentido en que ésta se pronuncie.

VII. En materia de relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y auxiliares y sus respectivos trabajadores, desde el 20 de noviembre de 1937 se promulgó un Reglamento del trabajo de las instituciones de crédito y auxiliares, sustituido con fecha 22 de diciembre de 1953 y finalmente modificado en casi la totalidad de sus disposiciones el año de 1974, en cuyo reglamento los empleados bancarios quedan sujetos a las normas ahí establecidas en todo lo concerniente al contrato individual de trabajo por medio del cual se establezca a su vez la relación laboral. Ahora bien, conforme a este reglamento los conflictos que surjan entre los bancos y sus servidores podrán ser planteados previamente ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, que intervendrá entre las partes en forma conciliatoria en lo que atañe a conflictos derivados de la jornada, el salario, los descansos y demás condiciones fijadas en las contrataciones.

Para obtener la conciliación la Comisión sigue un breve procedimiento en el que se contemplan los siguientes actos procesales: a) el reclamante debe presentar una solicitud indicando la violación o el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones reglamentarias; b) la institución demandada contestará concretándose a los capítulos de la reclamación, para afirmarlos o negarlos, exponiendo las razones de su conducta no podrá modificar el planteamiento de las acciones intentadas; c) se citará a las partes a una audiencia en la que únicamente se recibirán pruebas y se procederá a su desahogo de in mediato, y d) analizadas las pruebas en relación con las cuestiones controvertidas la Comisión dicta por medio del órgano encargado de la función conciliatoria que le compete, que es una especie de consejo de representantes, la opinión que a su juicio procede para poner fin al conflicto. Las partes, conocida dicha opinión, la pueden aceptar o rechazar, ya que este acto conciliatorio no les obliga. Se admite como en el caso de la Procuraduría del Consumidor que al solicitarse la Intervención de la Comisión Nacional Bancaria cualquier acción laboral interrumpe la prescripción y al conocerse la opinión empezara a contar el término para intentarla ante los tribunales de trabajo («aa.» 77 y ss.).

VII. Por último, en la «LIS» existe un procedimiento arbitral para que la propia Comisión Nacional Bancaria y de Seguros pueda intervenir en caso de reclamaciones con motivo de los contratos de seguros que sean celebrados, en el que encontramos una fase previa de conciliación a cargo de la referida Comisión. Desde luego en este tipo de avenencia la citada Comisión no interviene como hemos visto ocurre tratándose de los empleados bancarios, sino que cuando una persona presenta una reclamación se solicita un informe a la institución y se le cita a una junta en unión del reclamante, ajustándose el procedimiento conforme a lo que señala la ley, a un juicio arbitral que convencionalmente fijan los interesados en acta que levanta la propia Comisión y siguiendo para ello las disposiciones del juicio arbitral a que se contrae el «CCo». , mismo que se aplica supletoriamente a falta de regla expresa, o en su caso, el «CPC». Lo que prevé la «LIS» es, repetimos, que "antes de iniciarse formalmente el arbitraje, la Comisión tratará de avenir a las partes", pues el laudo arbitral que pronuncie no admite más recurso o medio de defensa que el juicio de amparo (a. 135 LIS).

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 568

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

I. Definición. Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a

consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

Para el legislador mexicano de 1931 contrato individual de trabajo era "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; definición abandonada por el legislador de 1970, para quien la prestación de un servicio no es consecuencia de un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono, sino la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo, al amparo y protección de la ley, por ser esta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación.

II. Naturaleza jurídica. Los autores modernos de derecho del trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en término de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que en derecho del trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad. Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto relación de trabajo, más acorde con la realidad social.

En nuestro país ha sido el doctor De la Cueva quien con mayor interés defendió el concepto relación de trabajo en la nueva ley. Para él mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos. Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Al contrato individual de trabajo, tal y como se le concibió en la doctrina jurídica, lo han superado una multitud de principios, instituciones y normas vigentes, como son: en el orden internacional la Declaración de los Derechos Sociales y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y en el orden interno, el contrato colectivo y el contrato-ley. De continuar vigente el concepto

contractualista no habría sido posible proteger a un gran número de prestatarios de servicios, como los agentes de comercio, los deportistas, los artistas, los trabajadores universitarios, etc., pues no lo habrían permitido los formalismos doctrinarios y legales. Tampoco habría sido posible establecer la nulidad de algunas situaciones concretas, como el trabajo de menores, las jornadas excesivas, el salario inferior al mínimo o el pago desigual por idéntica labor; incluso la renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo («a.» 5o., LFT).

III. Características del contrato individual de trabajo. La distinción entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo obliga a investigar el papel que desempeña el acuerdo de voluntades, con el objeto de precisar si la relación de trabajo, formada sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrono, es válida en nuestro derecho. Ello nos conduce al análisis de los caracteres de una y otra para encontrar la solución correcta. Examinémoslos:

1. La voluntad del trabajador. Si de acuerdo con el «a.» 5o., de nuestra C. nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, es indudable que resulta necesaria la anuencia de quien preste un servicio para que pueda darse cualquier relación de trabajo. No sucede lo mismo tratándose del patrono, pues la voluntad de éste es sólo un supuesto jurídico. El mejor ejemplo de esta afirmación se encuentra en el hecho de que en muchas industrias el patrono o empresario rara vez llega a conocer a la totalidad de sus trabajadores, pues aparte de no intervenir en su contratación, deja en manos de terceras personas esta labor, no interesando tampoco a estas la relación en sí, sino el servicio al que se obliga al trabajador. Otro caso lo es la cláusula de exclusión por ingreso, porque debido a ella el patrono ni siquiera interviene en la contratación, al ser el sindicato con quien tiene celebrado contrato colectivo quien le envía a las personas que deban desarrollar determinadas actividades productivas. Y es también la organización sindical la que, en aplicación de la cláusula de exclusión por separación, retira a otros trabajadores de una negociación, sin influir en nada la voluntad del patrono.

2. El origen de la relación de trabajo. Señala el «a.» 20 de la «LFT» que un 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. Y se agrega: la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen iguales efectos. Lo cual, expresado en otros términos, significa que es la prestación de servicios lo que establece el vínculo entre trabajador y patrono. El ingreso del trabajador a una empresa no lo produce el acuerdo previo sino la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica creada, ajena a un origen determinado no necesariamente contractual.

3. Las condiciones de trabajo. Hasta hace algunos años era el patrono quien imponía en todas las condiciones de trabajo, siendo en nuestros días la ley, por regla general, la que las fija. Expresan los «aa.» 24 y 25 al respecto, que las condiciones de trabajo podrán hacerse constar por escrito, sin ser esto necesario, pues lo importante es precisar: a) la naturaleza de la relación de trabajo (obra determinada, tiempo determinado o tiempo indeterminado); b) el servicio o servicios que deban prestarse, determinados con la mayor precisión posible; c) el

lugar o lugares donde tales servicios hayan de prestarse; d) la duración de la jornada de trabajo; e) los descansos y vacaciones que deberá disfrutar el trabajador; f) el monto del salario; la forma, día y lugar de pago del mismo, y g) la obligación de capacitar al trabajador en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme lo dispone la ley. Requisitos que representan la mejor garantía tanto para el trabajador como para el patrono, y evitan un cambio o modificación en la relación de trabajo, aun contando con el consentimiento del trabajador.

4. Obligaciones de las partes. La doctrina francesa ha distinguido entre normas jurídicas de derecho positivo y normas jurídicas de derecho imperativo. Con relación a las primeras considera que su aplicación está condicionada a la voluntad de los particulares; en cambio, respecto de las segundas, estima deben ser observadas obligatoriamente por todas aquellas personas a quienes vayan dirigidas. A las normas del derecho del trabajo las estimamos, por nuestra parte, de carácter imperativo al ser el Estado el que se obliga a vigilar su cumplimiento y al quedar obligados trabajadores y patronos a sujetarse a su contenido, por ser de mayor grado el interés social que el particular que las mismas representan. La relación de trabajo, en consecuencia, no queda a la iniciativa de las partes interesadas; tampoco su cumplimiento depende de la voluntad o acuerdo que pueda establecerse, sino de la obligación que ha tomado para sí el Estado de proveer a la defensa del interés colectivo.

IV. Importancia de la distinción entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo. Han sido asimismo los doctrinarios franceses quienes han fijado la doble naturaleza jurídica del concepto "contrato": como relación jurídica sujeta a un determinado estatuto y como reglamentación determinante de ciertas relaciones jurídicas. En su calidad de relación jurídica el contrato queda siempre sujeto a un estatuto regulador de un cambio de prestaciones; esto es, algo que pasa del patrimonio de una persona al patrimonio de otra distinta. En cambio, como reglamentación, el contrato se propone únicamente el equilibrio de tales prestaciones, con una sola excepción, la referente a la prestación de servicios profesionales, más propia del derecho del trabajo que del derecho civil. Para el pensamiento francés es aquí donde puede encontrarse el origen de la relación de trabajo, pues interviene en ella un principio nuevo no contemplado en el simple cambio de prestaciones, la dignidad humana; principio que se traduce en un conjunto de bases mínimas para que el hombre que trabaja pueda conducir una existencia decorosa, en armonía con los valores de que es portador el hombre. "El derecho del trabajo -nos dejó escrito el doctor De la Cueva- no puede admitir la tesis de que el trabajo humano sea una mercancía y tampoco puede aceptar que se le trate como a las cosas que están en el patrimonio de los hombres, ni es posible concebir la relación jurídica de trabajo como un cambio de prestaciones, y al derecho del trabajo como la norma que busca el equilibrio de las prestaciones, pues el derecho del trabajo contempla, no el cambio de prestaciones, sino a la persona humana."

Sin desconocer la existencia del derecho individual de trabajo, en cuanto conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y el patrono, del hecho de la prestación del servicio a la relación de trabajo debe concedérsele

hoy plena autonomía por dos razones esenciales: una, porque en toda relación de trabajo si bien resulta indispensable la voluntad del trabajador, como ya se dijo, no es siempre necesaria la voluntad del patrono; otra porque la relación de trabajo surge del servicio en sí, cualquiera haya sido la voluntad de las partes.

Al contrato se le considera por este motivo, como acepción del concepto relación de trabajo y así lo consigna nuestra LFT. Tiene existencia en el marco de las condiciones de la prestación de servicios con independencia absoluta de lo que pudieran haber pactado trabajador y patrono (que puede ser o no aplicable). Al contrato individual de trabajo lo limitan la ley, los contratos colectivos de trabajo y en cierta forma los reglamentos, porque no se pueden reducir en el los privilegios incluidos en unos u otros instrumentos debido al supuesto de que su contenido siempre prevalecerá sobre cualquier acuerdo individual.

V. Los contratos especiales. Son los contratos especiales los que confirman hoy la anterior distinción, pues aparte de haber dado nacimiento a relaciones que revisten características particulares, la necesidad de dotarlos de normas propias que no ser a posible ceñirlas al concepto de contrato individual de trabajo, ha obligado a considerarlos como relación de trabajo. Su naturaleza jurídica, así como la concurrencia de ciertas modalidades tanto en lo que corresponde a las condiciones de trabajo como a los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, han conducido la reglamentación de estas contrataciones sobre bases sui generis cuya sustentación requiere de un análisis distinto al general, no tanto por el hecho de que las normas en que se apoyan se aparten de los demás principios legales, sino por la urgencia de evitar la aplicación de disposiciones de otros códigos o leyes a un grupo de actividades que deben ser regidas por el 123 constitucional. Tal es el caso, ya indicado, de los agentes de comercio, de los maniobristas, deportistas, actores o músicos, el trabajo universitario o el de médicos residentes en centros hospitalarios.

No podríamos entrar al estudio de cada uno de estos contratos de trabajo por no permitirlo el espacio y constituir actualmente un abundante título con diecisiete capítulos y casi doscientos artículos (tit. VI de la «LFT», «aa.» 181 a 353-U). Examinaremos por grupos estos contratos, fijando en cada uno las generalidades que en ellos se consignan.

1. Contratos relacionados con el transporte. Comprenden el trabajo a bordo de las embarcaciones; el trabajo ferrocarrilero; el del autotransporte y el de las tripulaciones aeronáuticas. Las características de la relación de trabajo se encuentran: a) en la forma de pago del salario; b) en las jornadas; c) en los descansos, y d) en los derechos y obligaciones de cada trabajador. Es importante el salario porque el pago de cualquier prestación o indemnización debe ajustarse a la percepción diaria convenida y a los tipos de jornada que se establezcan, muy diferentes a las que corresponden al trabajo ordinario; p.e., la jornada y el salario a bordo de los buques contempla variantes múltiples, sobre todo cuando la contratación se realiza con base en viajes y no por tiempo determinado o indeterminado. En el trabajo ferrocarrilero las cuotas varían, sobre todo para el personal de transportes, según el manejo que se haga de los convoyes, la distancia que se recorra y la calidad de las rutas: de superficie (como se denominan los tramos sin pendientes); de montaña, o de tracción, cuando la

tripulación necesita realizar alguna maniobra que implique enganchar o desenganchar vagones de carga o de pasajeros. En las tripulaciones aeronáuticas lo que interesa es el tiempo efectivo de vuelo; las horas que exija la prestación del servicio y el número de maniobras de despegue o aterrizaje que se requieran en un viaje; los descansos, al igual que en los casos anteriores, cuentan de manera importante por no regirse con base en el séptimo día, sino en función del número de viajes realizados y de la duración de éstos en un mes. Lo mismo puede decirse del autotransporte donde el pago del salario es por viaje, ajustándose la jornada a las necesidades propias del trabajador y a las horas que éste tome para descansar.

2. Contratos de los agentes de comercio, maniobristas y trabajadores del campo. Lucha ardua ha existido por largos años entre mercantilistas y laboralistas, para establecer la naturaleza del contrato de trabajo de los agentes de comercio, que los primeros consideran comerciantes y los segundos simples trabajadores con obligaciones especiales. La batalla se ha definido en favor de los laboralistas y de ahí que su relación de trabajo se encuentre hoy reglamentada por la «LFT», a través de condiciones ajustadas a la prestación del servicio y a la dependencia o subordinación patronal a la que este personal se encuentre sujeto. Situación semejante se tiene en el trabajo de maniobras de servicio público, que por largo tiempo también, fue motivo de inícua explotación del grupo de trabajadores encargados de la carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, acarreo, almacenaje y movimiento de equipaje, todo cual es objeto de una relación de trabajo particular, a cuya definición contribuyó la «SCJ» mediante su jurisprudencia, en la que se fijaron las reglas para la misma (v. tesis «núms.» 14 y 15 del Apéndice de jurisprudencia que comprende los fallos de los años 1917 a 1965, «pp.» 29 a 32). A su vez, el trabajo del campo ha obligado a un tratamiento especial, dado que no ha sido posible el reparto de tierra a todos los campesinos, en la actualidad ampliamente regido por la legislación laboral.

3. Trabajo de los deportistas, artistas y músicos. Mucho fue discutido al redactarse el anteproyecto de «LFT», sobre si estos grupos de trabajadores quedaban o no comprendidos en una autentica relación de trabajo. El examen de las obligaciones a las cuales se les sujeta, las condiciones en que se les contrata, la disciplina que se les impone, el tipo de jornadas que desempeñan, el salario que perciben por temporada o número de representaciones, etc., condujo a considerarlo en un sector especial de las relaciones obrero-patronales, con una reglamentación propia.

4. El trabajo universitario o en centros de educación superior y el trabajo de médicos residentes, en periodo de adiestramiento de una especialidad. El primero, conforme lo establecido en el «a.» 3o., constitucional y reglamentado en la ley, tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales existentes entre los trabajadores administrativos o académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas, de modo tal, que concuerden con el concepto de autonomía, con el de la libertad de cátedra, con el trabajo de investigación y con los fines propios de estas instituciones. El segundo, como se expresa en el título de referencia, tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los médicos residentes y las unidades médicas donde se

encuentren realizando estudios y prácticas de posgrado, en una disciplina de la salud a la cual pretendan dedicarse en su actividad profesional.

5. Trabajadores de confianza; a domicilio; domésticos; de hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos. Lo peculiar de sus actividades profesionales ha hecho que el legislador mexicano haya dispuesto para su relación de trabajo una reglamentación propia, acorde con la naturaleza del servicio que prestan, de excepción en algunos casos, o sujeto a tratamientos específicos que incluyen algunas limitaciones legales.

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 668

GREMIOS

I. (Del latín *gremium* - ii, seno, regazo, lo interior de cualquier lugar.) Por lo general, el vocablo gremio ha sido utilizado, en sentido figurado, para aludir a un grupo de personas reunido en ocasiones de algo. Así, ha servido para designar a los sujetos de la misma clase, calidad o actividad; gremios ha sido también la asociación de artesanos o trabajadores de igual profesión o actividad y sujetos a determinadas ordenanzas, para lograr fines beneficiosos y comunales al grupo.

II. Las asociaciones de artesanos existen, con distintos nombres, desde los más remotos tiempos. Entre griegos y romanos ya existía esta forma de agrupamiento de los sujetos de un mismo oficio, y posteriormente, se ha podido comprobar su existencia en la España visigótica e incluso entre los árabes. Músicos, tintoreros, zapateros, alfareros, mineros, curtidores, herreros, etc., se han agrupado, de diverso modo, a través de la historia, con el objetivo fundamental de prestarse ayuda mutua, transmitir el conocimiento necesario para ejercer la actividad del gremio al que se adhieren, y defender el mercado en que circulan sus productos.

En España, los gremios estuvieron vinculados a la estructura municipal, probablemente desde el inicio del siglo XII. Bajo la influencia de los principios del cristianismo, los gremios no se distinguen con claridad de las cofradías, y algunos autores ven en éstas el origen de aquéllos. Ya desde el siglo XIII, la cooperación entre los agremiados tenía por objeto la asistencia médica los socorros en metálico y el reparto de especies, según las necesidades de sus miembros, o de sus descendientes. Antes de la época de los Reyes Católicos, son los municipios los que participan activamente en la vida de los gremios. Estos reyes comienzan a uniformar en todo el reino la vida gremial a través de pragmáticas y ordenamientos generales y con ello se inicia en España la decadencia de las asociaciones de artesanos y trabajadores.

III. A la Nueva España se trasplanta la organización gremial y se desarrolla con características propias. Sin embargo, buena parte de su estructura procedía del modelo europeo en general, y castellano, en particular. Al igual que en otros lados, los gremios novohispanos se organizaron en tres estratos claramente diferenciados: maestros, oficiales y aprendices. Sobre esta cuestión volveremos más adelante. La vigilancia de la vida gremial se encomendaba a distintos sujetos, miembros de las diversas asociaciones del oficio respectivo.

Un aspecto muy importante del gremio era la cofradía gremial, la cual se organizaba como asociación o sociedad civil de socorro mutuo, a la sombra de la Iglesia. En ella se agrupaban los artesanos de un mismo oficio, y su objetivo era, además del culto al Santo patrón respectivo, "el establecimiento de instituciones de beneficencia pública destinada a socorrer a los compañeros o cofrades menesterosos ancianos, enfermos o lisiados" (Carrera Stampa). Había cofradías abiertas y cerradas, éstas tenían un número limitado de socios. La admisión, de cualquier modo, estaba supeditada a que el solicitante formara parte del gremio u oficio respectivo. Se admitían también parientes de los agremiados. Dentro de las cofradías existían diversos órganos de gobierno y consulta. Podemos considerar a las cofradías como instituciones de seguridad social. A fines del siglo XVIII fueron substituidas por los montepíos.

IV. El acceso a los gremios se hacía celebrando un contrato de aprendizaje con algún maestro que tuviera tienda u obrador, es decir, taller de artes mecánicas, propios. Dependiendo de la importancia del oficio que se pretendía adquirir, y el prestigio del maestro, el contrato podía ser oral, o bien, formalizado ante escribano. El maestro se comprometía a enseñar a alimentar y vestir al aprendiz. Transcurrido el tiempo del contrato, el aprendiz se sometía a un examen, si lo pasaba adquiría la categoría de oficial. En la Nueva España el oficial no siempre tuvo acceso a la maestría; por el contrario, por ser el mercado limitado, los maestros cerraron el paso a muchos oficiales; por otra parte, el examen de maestría ocasionaba una serie de gastos que no todos los oficiales pudieron erogar.

Los oficiales no podían establecerse por su cuenta: formalmente eran trabajadores asalariados con la expectativa de ser maestros. Muchos de ellos, sin embargo, se establecieron en el rincón de un zaguán de viejas casas en forma ilegal, de ahí que hayan sido llamados "rinconeros". Estos sujetos realizaban clandestinamente trabajo a destajo o por jornal para maestros, y muchas veces para comerciantes. El maestro, para tener tienda u obrador propios, debía haber aprobado el examen de maestría; una vez alcanzada esta categoría podía disfrutar de los privilegios siguientes: contratar oficiales; recibir pedidos; recibir aprendices; presentarse en licitaciones públicas y privadas para realizar obras, comercializar en exclusiva, o con los otros maestros del gremio, el producto manufacturado, y tratamiento de Don, esto último desde mediados del siglo XVIII.

No hubo igualdad entre los miembros de un gremio, ya que en pocas manos llegó a concentrarse la mayor parte de los medios de producción. En la ciudad de México, p.e., tres talleres tenían el 45.6% de los telares permitidos. Naturalmente que estos maestros se asemejaban más a un empresario industrial que a un artesano.

V. Las ideas de los monarcas ilustrados, y de sus ministros eran contrarias al sistema gremial porque éste impedía, decían, los progresos de las artes y la libertad de industria, e iban en contra de los consumidores a quienes el monopolio privaba de las ventajas de la libre concurrencia.

En la segunda mitad del siglo XVIII en España se fueron dictando diversas disposiciones para hacer menos rígido el acceso a los gremios; entre ellas, una que permitía trabajar en cualquier oficio y profesión, sin otro requisito que el de hacer constar la pericia del solicitante. Estas cédulas no debieron ser comunicadas, por lo menos a la Nueva España, pues no hay vestigio de su aplicación.

Pero el paso definitivo para la abolición de los gremios se dio en las Cortes de Cádiz, cuyo decreto de 8 de junio de 1813 ordenaba que todos los españoles y extranjeros de la monarquía podrían "libremente establecer las fábricas o artefactos de cualquiera clase que les acomode, sin necesidad de permiso ni licencia alguna", siempre y cuando se sujetaran a las reglas de policía y salubridad de los lugares que habitaren. Asimismo se permitía ejercer libremente cualquier industria u oficio civil, sin necesidad de examen, título o incorporación a los gremios respectivos.

Este decreto fue dado a conocer por bando de Félix María Calleja el 7 de enero de 1814, y pregonado en todos los ayuntamientos de la Nueva España.

También en el campo insurgente existía la preocupación por establecer la libertad de trabajo. Los Elementos Constitucionales de Rayón y la Constitución de Apatzingán así lo disponían en sus «aa.» 30 y 38, respectivamente. La vuelta al poder de Fernando VII no ocasiono en la Nueva España, un retroceso en este terreno. Los gremios novohispanos se habían extinguido, formalmente, cuando México surgió al concierto de las naciones como país independiente. En adelante las ordenanzas de los gremios novohispanos solo subsistieron en aquello que atendía a algunas cuestiones de la vida interna de estas asociaciones. Los últimos resabios de los gremios fueron liquidados formalmente por el decreto de 25 de julio de 1856, sobre desamortización de fincas rústicas y urbanas que tuvieran como propietarios a corporaciones civiles y eclesiásticas, La ley de 12 de julio de 1859, sobre nacionalización de bienes eclesiásticos, y su reglamento, y por fin, la C de 1857, en su «a.» 4, consolidaron la libertad de trabajo, en forma definitiva. Por otra parte, el «a.» 28 de esta C, prohibía el establecimiento de protección a la industria

VI. Sin embargo, con diversa organización, fincada en las libertades que se otorgaron a la ciudadanía, los gremios y las cofradías subsistieron durante el siglo XIX, pues siguieron agrupando a los trabajadores de los oficios más importantes de la época: plateros, carroceros, carpinteros, vidrieros, carretoneros, zapateros y entre las mujeres las costureras, las pasamaneras y las cigarreras. Daniel Cosío Villegas afirma que el origen de nuestras primeras asociaciones profesionales está en estos gremios, ya que fueron las primeras sociedades mutualistas y mas tarde, casi al finalizar el siglo, los primeros grupos de resistencia formalmente constituidos. De ellos partieron las primeras huelgas de nuestra incipiente

industria, y fueron sus miembros los que ingresaron como artesanos a las fábricas que empezaron a establecerse en el país, al ir desapareciendo sus agrupaciones.

VII. Podemos considerar la existencia de un "sindicato gremial", como lo denomina Mario de la Cueva, antes de la reglamentación del trabajo que surgiera en la C de 1917 al aprobarse el «a.» 123, pues encontramos esta incipiente forma de asociación profesional en las leyes del trabajo que se promulgaron en la primera década del siglo XX (Estado de México, Coahuila, Jalisco Veracruz y Yucatán). En su origen, las Leyes laborales únicamente tuvieron en cuenta precisamente dicho "sindicato gremial", único posible entonces, el cual agrupaba a individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; fueron los herederos, por así decirlo, de la organización corporativa. Estos sindicatos gremiales los encontramos asimismo formando parte de la Casa del Obrero Mundial el año de 1913, pues no fue sino hasta el año de 1921 que la Confederación General de Trabajadores (CGT) organizó los primeros sindicatos de empresa con funciones y principios totalmente ajenos a los gremios. Así es que el sindicato gremial fue la forma más natural de asociación en nuestro medio laboral aun cuando haya sido duramente criticado, porque según sus detractores divide al mundo obrero en sectores profesionales que buscan por ellos mismos resolver todos los problemas de carácter social que les son inherentes. Sin embargo, el derecho gremial ha sido ampliamente reconocido por los tratadistas y, como veremos después, aún subsiste en nuestra legislación aunque con alguna singularidad organizativa.

VIII El constituyente de 1917 sólo enunció la posibilidad de coalición de los obreros («a.» 128 «fr.» XVI) permitiéndoles formar sindicatos, asociaciones profesionales u otro tipo de organizaciones, dejando facultades a los Estados de la República para reglamentar su funcionamiento. La Ley del Trabajo del Estado de Aguas calientes incluyó en su «a.» 865 la posibilidad de integrar gremios y uniones, además de sindicatos, igual principio encontramos consignado en el «a.» 157 de la ley del Estado de Coahuila; los estados de Nayarit y Oaxaca facilitaron su organización industrial («aa » 71 y 96 de sus respectivas leyes del trabajo), siendo los estados de Tamaulipas y Veracruz los que distinguieron los llamados sindicatos gremiales, por primera vez, respecto de otro tipo de asociaciones profesionales que pudieran organizarse («aa » 107 y 142, respectivamente, de sus leyes del trabajo). En el proyecto de Código Federal del Trabajo que envió al Congreso de la Unión el presidente Portes Gil, se indica en la exposición de motivos que el referido cuerpo de leyes, al reglamentar el mandamiento constitucional, da el nombre de sindicato a la asociación profesional, y agrega que en los municipios la mayoría de los trabajadores se han organizado en sindicatos gremiales, integremiales o interindustriales, por cuyo motivo es necesario distinguir estos tres tipos de organización sindical habiendo propuesto, en el «a.» 285 del proyecto, la clasificación que después tomó el legislador de 1931 y que ha subsistido hasta nuestros días.

En efecto, en la «LFT» vigente en 1981 se dijo que los sindicatos pueden ser gremiales, de empresa, industriales y de oficios varios («a.» 238 «LFT» 1981), definiendo los sindicatos gremiales como los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. El legislador de 1970 respetó, por ser

congruente con la realidad nacional, la anterior clasificación, agregando únicamente los sindicatos nacionales de industria («a.» 870 «LFT» 1970), que consignó como aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. En cuanto a los sindicatos gremiales, dejó subsistente la definición y por ello continúan siendo los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. En consecuencia, bajo formas jurídica y social distintas, en México sigue vigente la organización gremial y de ahí el interés de su estudio.

Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000
Todos los Derechos Reservados
DJ2K – 1311