

## BIBLIOGRAFÍA

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo* . 1250

hechos revolucionarios, a pesar de lo cual la esperanza permanente de conseguir una constitución más justa —o más consecuente con unos principios políticos que sus defensores tenían por más acertados— no se ha perdido, lo que ha hecho en cierto modo que naciera el mito de la constitución.

Sombria conclusión que puede aplicarse también a muchos de los países hispanoamericanos.

El texto de Alexandre concluye, pues, con la presentación de la codificación del derecho político. En el volumen II sobre este mismo tema, le correspondió a Enrique Gacto Fernández desarrollar, en forma bastante amplia, el de la codificación de las otras áreas del derecho.

María del Refugio GONZÁLEZ

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1979, 682 pp.

Después de siete años de impaciente espera por parte de sus discípulos que lo admiramos tanto, el doctor Mario de la Cueva, nos hizo entrega del segundo tomo de su obra *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pretendemos vislumbrar de la consideración preliminar de la obra, que corresponde a los capítulos de la seguridad social, alguna de las razones que haya tenido para retardar su publicación, derivadas tal vez del sesgo que se imprimió a la política laborista a partir del año de 1971 y al cambio que han tenido varios capítulos de la nueva ley en la que tuvo importante participación, con motivo de frecuentes reformas constitucionales.<sup>1</sup>

El nuevo derecho lo presenta en tres grandes partes. Dedicó la primera, como ya apuntamos, a la seguridad social, idea que, según expresa, se ha extendido como un relámpago por todos los pueblos de la Tierra y que se ha impuesto como uno de los estatutos del siglo XX, al grado de convertir la antigua previsión social en una parte de ella y que ha arrebatado al derecho del trabajo varios de sus más importantes postulados. En la segunda

<sup>1</sup> De 1972 a la fecha han sufrido reformas las fracciones II, V, XI, XII, XIII, XV, XXV, XXIX y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución general de la República; y las fracciones VIII, XI y XIII del apartado "B", así como los encabezados de ambos apartados. Todas estas reformas han traído las consiguientes modificaciones de varios capítulos de la Ley federal del trabajo, vigente desde el primero de mayo de mil novecientos setenta. Pueden consultarse al respecto los tomos IX, X y XI de la obra del Congreso de la Unión *Los derechos del pueblo mexicano*, México, Porrúa, 1979.

parte examina el derecho colectivo, sobre el que traza según sus propias palabras "una misión triangular" que proviene del primer coloquio sobre la libertad sindical en América Latina, organizado por la Oficina Internacional del Trabajo y en el cual se formularon muchos y muy brillantes dictámenes sobre la materia. En la tercera parte realiza un brillante análisis filosófico y político de los conflictos del trabajo y clausura la vieja disputa terminológica habida entre las escuelas francesa e italiana y la española, sobre las connotaciones legales de las palabras *diferencias* y *conflictos* adoptadas por aquéllas y ésta, acogiéndose a la palabra *conflicto* por ser la admitida por la Comisión que formuló la nueva ley federal del trabajo y que él presidió.

Ante la imposibilidad de hacer referencia a los capítulos de la obra, todos ellos de sumo interés (porque ello extendería el propósito de esta reseña, con la que únicamente pretendemos llamar la atención del estudioso sobre las cuestiones palpitantes a las que nuestro tratadista dedica su pasión, aparte la circunstancia de que estamos seguros que el libro, como todos los suyos, será leído por multitud de interesados en la ciencia jurídica), constreñimos nuestro comentario a las secciones a las que aludimos, mediante un examen general de cada una y formulando alguna digresión sobre los temas de profundo interés que trata, algunos de los cuales constituyen una severa crítica a las modificaciones introducidas por el legislador, apartadas del espíritu contenido en la iniciativa que presentara al Congreso el presidente Gustavo Díaz Ordaz.<sup>2</sup>

En la primera parte el eminente profesor de derecho del trabajo nos conduce a los tiempos de la previsión social, en la que para él debe verse el antepasado directo de la seguridad social. Conforme a la definición que acepta, la previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades, y de los pueblos o naciones, que disponen lo conveniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles en el momento que se presente, al igual que los actos que llevan a cabo para garantizar la seguridad de la existencia futura.<sup>3</sup>

Para él la previsión social admite una clasificación tripartita: primero, como sistema individual cuya base de sustentación sería el ahorro; segundo, como sistema colectivo dentro del que podríamos considerar el mutualismo y el seguro privado; y tercero, como sistema social doble, que abarcaría

<sup>2</sup> Iniciativa de nueva Ley federal del trabajo que sustituye a la de 18 de agosto de 1931, precedida de su exposición de motivos. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada por las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos con fecha 12 de diciembre de 1968, México.

<sup>3</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1979, pp. 12-13.

por una parte la contratación colectiva entre trabajadores y empresarios y, por la otra, la previsión social en el más estricto sentido del término. En atención a esta idea la institución sólo puede concebirse y realizarse a través de uno o varios organismos sociales encargados del cobro y recepción de las personas que deben contribuir al sostenimiento de los servicios que se impartan, y su principio fundamental se sustenta en la dilución de los riesgos entre los trabajadores y empresarios que estén sujetos a una relación jurídica de trabajo, a fin de hacer posible su completa atención a través de la contribución de todos ellos.

Cabe aquí recordar otros conceptos que otorgan a la previsión social como única finalidad, la de proteger específicamente a los empleados, a los obreros y a sus familias contra la interrupción involuntaria o cesación del trabajo por causa de accidentes, enfermedades, maternidad, paro forzoso, invalidez, ancianidad, fallecimiento u orfandad, y que encuentran a su vez las primeras manifestaciones de la seguridad social en las sociedades de socorros mutuos en las que mediante módicas cuotas se obtenía una ayuda temporal en caso de accidentes o enfermedades, o una cantidad en efectivo otorgada a la viuda o a los hijos huérfanos, en caso de muerte.<sup>4</sup>

Continúa el doctor De la Cueva con un análisis histórico del desarrollo en el siglo XX de los dos instrumentos que han servido de base en el orden internacional, a través de la OIT, para impulsar la seguridad social en cada comunidad nacional, la *Nacional Recovery Action* del presidente Roosevelt, en los años 30, y el *Plan Beveridge*, en los años 40.<sup>5</sup> En un capítulo de gran interés analiza asimismo el derecho mexicano en tránsito a la seguridad social, desde la constitución de 17 a la promulgación de la primera ley del IMSS, el 31 de diciembre de 1942, institución cuyo establecimiento justifica en forma plena habida cuenta de la incapacidad de los sistemas anteriores, como el del ahorro individual espontáneo para formar fondos de previsión, ya que el volumen de los salarios jamás permitiría reunir cantidades suficientes para que el trabajador se defienda contra los riesgos naturales y profesionales, aunado esto a la falta de una educación previsor.<sup>6</sup>

Otra de las instituciones que estudia, dentro del amplio marco de la previsión social, es la reforma al artículo 123 (fracción XV) que impuso a

<sup>4</sup> Antokoletz, Daniel, *Derecho del Trabajo y Previsión Social*, Buenos Aires, Ed. Guillermo Kraft Ltd., 1953, t. II, p. 349.

<sup>5</sup> La gran crisis de 1930 provocó un replanteamiento de varios problemas sociales por parte de los gobiernos y de los economistas. Lord Beveridge fue, en Inglaterra, después de la Segunda Guerra Mundial, quien puso en práctica medidas eficaces de pleno empleo y de seguridad en el trabajo, que se han seguido en muchos países desarrollados y en vías de desarrollo, entre otros, México.

<sup>6</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 68-76.

los patronos la obligación de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo socialmente útil. Considera que su implantación complementará la educación deficiente que se ha venido proporcionando en la enseñanza de oficios y contribuirá a una formulación profesional que permita adquirir conocimientos técnicos o científicos de utilidad práctica para los propios trabajadores y que les sea posible recibir ya sea en planteles escolares o en el lugar de trabajo, tal y como lo ha sugerido la OIT.<sup>7</sup> Sólo que sus resultados aún no se aprecian y será cuestión de tiempo la obtención de un grado aceptable de perfeccionamiento de la mano de obra. Debe reconocerse al respecto el empeño del Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento y el Empleo recientemente creado para alcanzar este propósito, el que en la actualidad realiza estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana en forma permanente y el que ha venido formulando análisis del mercado de trabajo; mantiene actualizado un catálogo nacional de ocupación; promueve directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo y tiene ya preparados múltiples planes y proyectos de orientación y formación profesional, dirigidos a las áreas con mayor demanda de ocupación laboral.

Pasa el autor a ocuparse después del problema de la habitación de los trabajadores (capítulo X). Pero al tocar este capítulo no hemos resistido la tentación de hacer referencia a la crítica que ha hecho sobre el particular en el tomo primero de esta misma obra, vinculada a la reforma que se hizo de la ley respecto de la obligación impuesta a los patronos para proporcionar a sus trabajadores una habitación cómoda e higiénica. Según él los trabajadores

fueron despojados de un derecho actual, concreto, vivo y vigente, en contra de las empresas a las que prestan su trabajo. En el futuro podrán solicitar que se les entregue un cinco por ciento acumulado sobre los salarios que hubieren devengado en diez años, o que se les otorgue un crédito para adquirir una habitación, pero nunca más podrán exigir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se les otorgue ésta... sería interesante saber si los autores de la reforma conocieron este mandamiento y si cuantificaron, para cualquier punto de la República, la compensación que debería recibir el trabajador para que pudiera tomar en arrendamiento una habitación cómoda e higiénica... ya que la aportación de la empresa a un fondo de la vivienda será pagado con las compensaciones de que fueron despojados los trabajadores. El enterramiento del espíritu del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora lo encontramos al haber perdido ésta un elemento, el más

<sup>7</sup> Antokoletz, *op. cit.*, p. 364.

valioso de que disponía en la circunstancia que vivimos, en su lucha por mejores condiciones de trabajo; nada podrá reclamar de las empresas y tendrá que esperar diez años para reunir el anticipo primero en la adquisición de una habitación.<sup>8</sup>

En este segundo tomo nuestro tratadista expresa que la reforma constitucional del 9 de febrero de 1972 determinó un tránsito automático del problema habitacional, del derecho del trabajo a la seguridad social. En la versión original se había creado un derecho en favor de cada trabajador en contra de la empresa a la que prestaba sus servicios, para que, como parte de las condiciones de trabajo se le proporcionara habitación; en cambio, en la nueva versión legal, sólo se crea una obligación hacia una institución encargada de recibir y administrar las aportaciones patronales y de otorgar créditos o construir los conjuntos habitacionales en beneficio de los trabajadores. La solución dada viene a establecer un paralelo entre el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social, con la sola diferencia de la naturaleza jurídica de la obligación respecto de cada una de estas instituciones, en lo que corresponde a las aportaciones y la operatividad de los créditos.

Materia importante también de esta primera parte del tomo segundo del *Nuevo derecho mexicano del trabajo* son los capítulos sobre higiene y seguridad.<sup>9</sup> El doctor De la Cueva indica sobre el particular que la ley de 1970 se elevó sobre los viejos principios de la responsabilidad civil y que en su lugar plantó la idea nueva de *la responsabilidad objetiva de la economía*. En la "exposición de motivos" se formuló el tránsito de la idea del *riesgo profesional* a la del *riesgo de autoridad* para concluir en lo que actualmente se llama *riesgo de la empresa*. Por esta razón la Ley habla de riesgos, accidentes y enfermedades del trabajo, estableciendo una unidad terminológica que es la nueva orientación a la que se contrae *la doctrina de la responsabilidad*.<sup>10</sup>

Son varias las consecuencias que pueden desprenderse de la transformación de los principios de la responsabilidad. El término riesgos profesionales tuvo su origen en la ley francesa de 1898, limitado a las actividades mecanizadas y no a otras ramas del trabajo humano; pero como señala nuestro autor, este criterio

no podría subsistir ochenta y dos años después, porque se entraría en

<sup>8</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 392, del t. I, 1972.

<sup>9</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 97 a 194.

<sup>10</sup> Minuta con proyecto de decreto del Ley federal del trabajo y exposición de motivos de la iniciativa presidencial, capítulo XL, segundo párrafo, sobre el cambio de terminología en el capítulo concerniente a los riesgos del trabajo.

contradicción con el sentido universal del derecho del trabajo de nuestros días. Por su esencia como estatuto que quiere convertir la existencia humana en un vivir bello y decoroso, tiene que extender su manto protector a toda persona que cumpla el deber social y jurídico de trabajar, no importa la actividad a que le condujo el destino. Por otra parte, todo trabajo conlleva un riesgo, y si es cierto que algunos son más peligrosos que otros, ello querrá decir que la reparación del daño será más frecuente en ellos, pero esta mayor frecuencia no puede significar que los riesgos existan en otras ramas del trabajo social y menos aún que cuando sobrevengan, los daños no deban ser reparados.<sup>11</sup>

La teoría de los accidentes y de las enfermedades de trabajo ha definido los conceptos de unos y de otras, fijando a la vez procedimientos para comprobar su existencia, naturaleza y resultados. Las variantes que se suscitan las analiza acorde a las definiciones legales, en las que se conservó la fórmula constitucional "accidentes y enfermedades sufridos con motivo o en ejercicio del trabajo", sólo que fue necesario ampliar la aplicación de principios generales a casos particulares en los siguientes casos: los accidentes ocurridos al trabajador en trayecto a su trabajo diario; los provocados por actos de compañeros suyos y los provocados por actos de terceras personas; mismos que estudia con detenimiento y con apoyo en jurisprudencia anterior de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que permitió esta ampliación en la nueva ley y de cuyo contenido se obtuvieron los elementos para crear normas nuevas.

En lo que respecta a las enfermedades profesionales, opina el tratadista que los juristas de nuestro tiempo deben ver en las normas, fórmulas por las que debe pasar la vida e imprimir en ellas el pensamiento e ideales nuevos. Tal cosa ha ocurrido con las consecuencias de los infortunios del trabajo, pues la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo, ha sido superada con la idea de que lo indemnizable es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, o sea, de la aptitud presente o futura de obtener un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa.<sup>12</sup>

Y termina esta primera parte con los capítulos sobre la reparación de los infortunios del trabajo, que integra con los que conciernen a las medidas y prestaciones en especie y en efectivo, para restablecer la salud y la integridad física y mental de los trabajadores o su capacidad de trabajo; así como el pago de indemnizaciones al propio trabajador o a sus deudos, en el evento infortunado de que advenga una incapacidad temporal o permanente, parcial o total, o la muerte. Entre estas medidas de protección

<sup>11</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 137.

<sup>12</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 150 a 161.

física al trabajador incluye: los primeros auxilios; la asistencia médica; la ministración de medicamentos y materiales de curación; la asistencia quirúrgica; la hospitalización y la rehabilitación, en la que se habrán de proporcionar los aparatos necesarios de prótesis y ortopedia.

Por lo que toca a las indemnizaciones, una vez estudiada su naturaleza, formula un amplio examen del salario que debe servir para su pago. Considera que las dos únicas formas posibles de compensación al trabajador lo son la entrega de una cantidad global en efectivo o el reconocimiento de una pensión periódica, cuyo monto puede variar de acuerdo con la índole del riesgo y el grado de incapacidad que le resulte; y hace la advertencia de que aun cuando estos pagos los ha asumido por disposición legal el Instituto Mexicano del Seguro Social, se conservaron en la Ley federal del trabajo las disposiciones fundamentales para su aseguramiento, entre tanto se llega a la desaparición, por sustitución, de las normas vigentes.

El doctor De la Cueva aborda, en la segunda parte de su libro, los problemas fundamentales del derecho colectivo del trabajo. Inicia su exposición con la fórmula clásica de Benedetto Croce, a saber: "El derecho laboral es la hazaña de la libertad y de la dignidad del trabajo." Y agrega: si la historia del derecho individual es una de las páginas más bellas de la filosofía y la ciencia jurídicas, la historia del derecho colectivo es la página histórica, pues las clases *sin-tierra-y-sin-riqueza* tuvieron que imponer al régimen burgués y a su Estado su igualación con los propietarios de la tierra y de la riqueza, antiguos dueños de esclavos, patricios, señores feudales, nobleza y burguesía, castas que en el pasado se reputaron a sí mismas de un rango superior al pueblo.<sup>13</sup>

Después de hacer un recorrido del régimen de la propiedad privada como el principio fundamental de la vida social, económica y política de los siglos XVII y XVIII, que inicia con las ideas de John Locke en 1690 y continúa con las del pensamiento de la fisiocracia y la ley Chapelier, nos lleva a través de páginas altamente sugestivas a la edad heroica del movimiento obrero y al reconocimiento constitucional de los derechos colectivos del trabajo, para concluir un hermoso capítulo con la teoría del derecho colectivo, al que conceptúa como un derecho político y polémico, que en suma debe ser el conjunto de los derechos mínimos de la clase trabajadora, susceptibles constantemente de mejorarse.

Estima que el derecho del trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad la persona del trabajador, al que considera el autor de un servicio útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de

<sup>13</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 197.

la persona humana. Afirma que el derecho colectivo es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, siendo a la vez medio para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa.

No podemos ampliar esta reseña con el cúmulo de interesantes conceptos que desarrolla el autor en la parte introductiva al derecho colectivo, así es que sólo se ofrecerá un panorama de los capítulos concernientes a la sindicalización y a las convenciones colectivas. Sí consideramos necesario hacer referencia al examen que hace de los conceptos de sociedad, reunión y asociación, coalición y asociación sindical, que dan la pauta para el desarrollo de las ideas posteriores relativas al sindicato y a los contratos colectivos en general.

Para él la sociedad como institución se practica desde la más remota antigüedad como un contrato bilateral, consensual e *intuite personae*; por el contrario los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, en tanto que los derechos de coalición y asociación sindical son de los trabajadores. La libertad, como concepto unitario, se diversifica en función de los varios aspectos de la vida humana a los que se aplica; pero sus manifestaciones se encuentran en cuatro estadios fundamentales: el primero corresponde a la etapa en la que la reunión pública o privada está prohibida; el segundo a la época en la que el Estado la tolera; en el tercero se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria, y en el cuarto el derecho constitucional garantiza la libertad de reunión pública o privada. El doctor De la Cueva define el concepto político de reunión como "el agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses".

La asociación la considera institución paralela a la reunión, como el agrupamiento permanente de personas constituido para la realización de un fin. La coalición en su concepto es "la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto" y el derecho de asociación sindical lo cataloga como una aplicación del derecho general de asociación, porque "la libertad de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en tanto que la libertad sindical es el derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales".<sup>14</sup>

Expuestas las anteriores ideas apuntemos nada más el desarrollo del movimiento sindical. Para nuestro autor el nacimiento y desarrollo del sindi-

<sup>14</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 234-244.

cialismo no han sido obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario, el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica. Constituye un fenómeno que respondió a la idea de justicia. El individualismo y liberalismo económico y político pretendieron constituir la filosofía, la ciencia social y los motores de la vida política, pero el reconocimiento de la libertad sindical, la negociación y contratación colectivas, así como el derecho de huelga, crearon nuevos planteamientos que modificaron la concepción individualista de la vida social y del hombre. Hoy en día la libertad de los sindicatos significa la mayor protección del hombre que trabaja y ha sido desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo norma esencial de conducta en las relaciones obrero-patronales, como puede verse en la Convención número 87 aprobada el año de 1948 por la Conferencia de dicho organismo, en la que se dice: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Creemos, por nuestra parte, que dicha libertad es fundamental en la asociación profesional, ya que las sumas de las fuerzas del trabajo es el único factor que permite lograr el equilibrio social y económico de los trabajadores con el empresario, así como el reconocimiento de la igualdad de los elementos que colaboran en la producción, el capital y el trabajo.

Ahora bien, en cuanto la asociación profesional marcha en busca de la mejor regulación de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, su actuación nos conduce al concepto propio de la negociación. Y es que de la acción sindical, como opina Cabanellas, se obtiene gradualmente el mejoramiento de las condiciones laborales y el nivel de vida de los trabajadores; mayores remuneraciones tienden a reconocer la dignidad humana; el avance técnico del trabajo repercute en la producción y otorga mayor seguridad para la realización de la actividad de la mano de obra, lo cual a su vez implica mejor protección contra los riesgos del trabajo; si a ello se agrega el otorgamiento de convenientes descansos al personal y la posibilidad de que éste adquiera un conocimiento más amplio de la profesión, es indudable que todo lo anterior, en conjunto, se ha traducido en un cabal reconocimiento de la personalidad del trabajador y de la dignidad humana. Los sindicatos, en suma, son creadores de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo, que junto con la ley, usos, costumbres y la jurisprudencia, integran las principales fuentes de la rama del derecho que nos ocupa.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Cabanellas, Guillermo, *Derecho de los conflictos laborales*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1966, p. 44.

Las convenciones colectivas, para el doctor de la Cueva son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social; su finalidad permanente lo es la elevación de las condiciones de vida de los hombres y alcanzar metas en la prestación de los servicios, que respondan a las exigencias materiales y espirituales y al disfrute de la libertad y dignidad que pertenecen a todos los seres humanos. La trilogía jerárquica del derecho colectivo de trabajo que arranca de la base constituida por la sindicalización, encuentra su siguiente grado en la huelga y alcanza su cúspide en las convenciones colectivas, que en concreto vienen a ser los acuerdos a que llegan las organizaciones sindicales de trabajadores con los patronos, en los que se fijan las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.

La transición de estas convenciones va del contrato individual de trabajo al reglamento unilateral de trabajo, que también se conoce con el nombre de reglamento de fábrica; al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley. Primero alcanzó categoría universal la protección de cada trabajador; más tarde, con el reglamento de fábrica, el empresario impuso sus propias normas y condiciones para el desarrollo del trabajo, razón por la que nuestro autor lo califica como un instrumento de opresión y explotación, pero estima a la vez que su existencia abrió los ojos al movimiento obrero para exigir la regulación colectiva de las condiciones de la prestación de servicios, con dos cambios fundamentales: su formación y su vigencia serían el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y el patrono, el paso del absolutismo empresarial a un principio de solución democrática; y su finalidad sería la aplicación de la idea de la justicia social a las relaciones de trabajo. Finalmente, el contrato-ley o contrato colectivo obligatorio, cuya vigencia depende de una declaración de obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo, apareció en nuestro siglo como una extensión de las condiciones de trabajo de una empresa o una rama de la industria.<sup>16</sup>

Después de estudiar los aspectos generales y comunes a las convenciones colectivas, analiza el contrato colectivo ordinario; los elementos que integran a éste (ser normativo, obligacional, ocasional y con una envoltura protectora); su formación por uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos; los requisitos para su celebración (forma escrita y depósito ante la autoridad); su inexistencia y causas de nulidad. Da énfasis a la envoltura protectora que para él es

el conjunto de normas convencionales y legales que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas

<sup>16</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 375 a 380.

de trabajo, cuales son: su duración, su revisión y su terminación, con base esta última en circunstancias objetivas que determinen el cierre de las empresas o la cancelación de sus actividades.

Examina a continuación el último peldaño de las convenciones colectivas, el contrato-ley, que para el autor se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una revisión periódica, niveles de vida más justos. Indica que como la ley de 1931 no definió esta figura jurídica, la comisión redactora de la nueva ley consideró indispensable proponer una definición, la cual quedó contenida en el artículo 404.<sup>17</sup> Nos dice que hubo el propósito de cambiar la denominación y hablar de *convención-ley*, pero se abandonó este pensamiento para evitar un choque con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia. Además, con la definición actual quedan plenamente identificados los autores de la convención, los radios de vigencia, la rama de la industria para la que se crea la convención, su extensión territorial y su objeto.<sup>18</sup>

Y antes de tocar el último capítulo de esta segunda parte, concerniente al reglamento interior de trabajo, permítasenos una digresión para un breve análisis de derecho comparado en el ámbito latinoamericano, que acredita el adelanto de nuestra legislación en esta materia. En Argentina no fue sino hasta el año de 1953 y como consecuencia de varios fallos jurisprudenciales, que se admitió en dicho país la obligatoriedad extensiva de las disposiciones del convenio colectivo del trabajo para todos los que integraran un determinado gremio, sin hacer distinciones y sin estar afiliados los trabajadores a un sindicato, reglamentándose el régimen legal de esta figura jurídica consagrada como derecho gremial en la reforma de la constitución argentina, el año de 1957. La Ley general del trabajo de Bolivia incluyó hasta el año de 1942 una incipiente reglamentación del contrato colectivo en sólo cinco artículos, del 23 al 27. En Brasil la legislación sindical tal y como actualmente se encuentra en vigor y como sobrevivencia del régimen del nuevo Estado, se consolidó en el decreto número 1402 hasta el año de 1939. Colombia al igual que nosotros promulgó su primera ley sobre sindicatos el 23 de junio de 1931, con base en el

<sup>17</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 473 a 492.

<sup>18</sup> El contrato-ley se define como "el convenio celebrado entre uno a varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

artículo 44 de su Constitución política, que permitió a los trabajadores "formar compañías, asociaciones y funciones que no sean contrarias a la moral y al orden legal", pero no reglamentó la institución. Ecuador desde la formulación de su primer Código de trabajo el año de 1938 introdujo la contratación colectiva, pero habrían de transcurrir varios años para que los trabajadores se organizaran, por desconocimiento práctico de este instrumento jurídico; ha sido hasta hace quince años que empezaron a celebrarse los primeros contratos colectivos, elevándolos a escala nacional. En Panamá, a raíz de promulgada la Constitución de 1946 tuvieron vida las primeras disposiciones laborales, al sentir el constituyente la necesidad de crear un cuerpo de normas particulares que regularan las relaciones entre el trabajo y el capital, así como establecer una jurisdicción especial dedicada a conocer de los asuntos laborales; pero no ha sido hasta 1975 y como consecuencia de las profundas reformas constitucionales puestas en vigor el año de 1972 que ha sido elaborado un excelente Código del trabajo. En Perú se carece de una ley laboral por lo que son varias las leyes específicas, derivadas la mayor parte de ellas de la aprobación por parte de esta nación de los convenios y recomendaciones emanados de la Organización Internacional del Trabajo, las que han reglamentado la libertad sindical, el *lock-out* y la negociación colectiva, algunas de manufactura reciente. En Uruguay no fue sino hasta 1966 que se definió el convenio colectivo de trabajo a consecuencia de una reforma constitucional, con tibios caracteres, ya que en este país se ha subordinado la política social a la política económica en los últimos doce años. Por último, la historia del sindicalismo venezolano y los primeros convenios colectivos, surge el año de 1936 con la Ley del trabajo que aprobó en ese año el Congreso de Venezuela; pero la reglamentación de un derecho colectivo es de reciente manufactura.<sup>19</sup>

Hemos realizado este examen porque deseamos dejar constancia que hemos encontrado en tratadistas de los países señalados, que entre las doctrinas que han servido de inspiración a varias de las disposiciones insertas en dichas legislaciones, en particular las de treinta años a esta fecha, se encuentran algunas de las ideas sustentadas por el doctor De la Cueva, cuya obra es conocida y apreciada desde la aparición de su *Derecho mexicano del trabajo*, en toda América Latina.

Y volviendo al reglamento interior de trabajo, nuestro autor reitera que el viejo poder disciplinario del empresario, inherente —según la doctrina— al contrato de trabajo, quedó atenuado en el derecho mexicano por

<sup>19</sup> Varios autores, *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, tomos I y II: Argentina (pp. 63 y ss.); Bolivia (pp. 235 y ss.); Brasil (pp. 348 y ss.); Colombia (pp. 550 y ss.); Ecuador (pp. 375 y ss.); Panamá (pp. 195 y ss.); Perú (pp. 400 y ss.); Uruguay (pp. 488 y ss.) y Venezuela (pp. 588 y ss.).

las disposiciones de la ley de 1931; pero ahora la ley de 1970 ha dado al reglamento un sentido profundamente democrático y ha hecho de él un instrumento que contiene un conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos. Aspecto difícil del contenido de los reglamentos lo es el capítulo de sanciones disciplinarias que pueden imponerse a los trabajadores; pero con apoyo en el principio de que las normas laborales son de orden público, su renuncia no produce ningún efecto legal, por lo que han sido determinadas con precisión las únicas medidas disciplinarias que pueden imponerse.

En la tercera parte del *Nuevo derecho mexicano del trabajo* el doctor De la Cueva se ocupa de los conflictos colectivos y destina todo un capítulo a su historia y doctrina, en el que también analiza su clasificación. Estos conflictos los clasifica en las siguientes categorías: los que se suscitan entre trabajadores y patronos; los conflictos intersindicales; los que surgen entre un sindicato obrero y sus agremiados; los conflictos propios de los trabajadores y los conflictos entre patronos. De los primeros hace una subclasificación en conflictos individuales y colectivos y conflictos jurídicos y económicos.

Con apoyo en las ideas de los tratadistas franceses Paul Durand y André Rouast define a los conflictos colectivos como aquellos

que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera; los que afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga, etcétera —y agrega— una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; por ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues al atacarse al derecho sindical el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera.<sup>20</sup>

Al conflicto de intereses lo relaciona con la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. Considera que la decisión respecto de su valor jurídico corresponde a un juez común o al de trabajo, pero nunca a una determinación patronal. Los conflictos económicos los define como aquellos que devienen de la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios y que afecten intereses económicos de las comunidades obreras.<sup>21</sup>

En cuanto a las acciones y recursos de los patronos para hacer valer de-

<sup>20</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 515.

<sup>21</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 520-521.

rechos de clase o particulares, reitera que en México el constituyente de 1917 prohibió el paro empresarial, con base en el criterio de que el estatuto laboral es un derecho de y para la clase trabajadora. En la Ley de 1931 se mantuvo este principio y se concibió el paro sólo como una coalición patronal para suspender total o parcialmente el trabajo por existir un exceso de producción (artículos 277 a 280). Pero, como dice el doctor De la Cueva, ante la nula práctica de estas disposiciones durante la vigencia de dicha ley, la Comisión redactora del proyecto de ley vigente, prefirió suprimir las normas de 1931 y decidió introducir un nuevo capítulo en el que se contienen las causas extraordinarias que pueden justificar la intervención de las autoridades laborales para modificar las condiciones de prestación de servicios contenidas en el elemento normativo de las convenciones colectivas, o para autorizar la suspensión temporal, parcial o total, o la terminación, asimismo parcial o total, de las actividades de las empresas. Los capítulos de la ley actual comprenden la modificación colectiva de las condiciones de trabajo (artículo 426), la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo (artículos 427 a 432) y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo (artículos 433 a 439) con un tratamiento de amplio sentido de la justicia social.

Pero es sin duda la huelga el conflicto de trabajo de mayor trascendencia, por implicar entre nosotros la suspensión total de labores en una empresa. El autor estudia en los capítulos correspondientes su evolución; su inclusión en los derechos sociales de 1917; la legislación particular de los estados de la República, anterior a la legislación federal de 1931; así como la razón y justificación de la huelga, que encuentra en la reclamación de los trabajadores, cuando exigen que las condiciones de prestación de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de tal suerte que si falta esa determinación la actividad de la empresa no puede continuar, porque "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todos.

En cuanto a la naturaleza de este derecho lo califica de adjetivo o instrumental "en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva". Los grupos obreros —nos dice— a través de su ejercicio tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

Estudia también las tres denominaciones fundamentales de la huelga: a) existente o inexistente; b) lícita o ilícita; y c) imputable o inimputable al patrono; y explica el porqué de tales denominaciones y la substitución actual por las de "huelga justificada o injustificada". Y concluye con dos

capítulos sobre los objetivos y procedimientos de huelga, desde el momento del emplazamiento o aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado procederán a suspender el trabajo, hasta el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, o su terminación, mediante un acto de voluntad, bilateral o unilateral, o por medio de un laudo que pronuncien las autoridades laborales para resolver el conflicto.

No deseamos extender más este comentario porque sólo hemos buscado destacar lo más importante del libro del maestro De la Cueva. Además, repitiendo ideas que expuso desde su primera obra, el *Derecho mexicano del trabajo*, diremos que los conflictos del trabajo son tan antiguos como puede ser la vida del hombre en sociedad. Es cierto, como nos dice Cabanellas, la antigüedad no conoció las huelgas, pero en cambio conoció la esclavitud, ya que instrumento de trabajo y no sujeto de derecho el esclavo podía aprovechar jurídicamente su esfuerzo; de ahí que movimientos como el de Espartaco no constituyan conflictos de trabajo.<sup>22</sup>

La conclusión que nos sugiere el estudio realizado en lo que corresponde a las diversas partes de que se integra nuestro derecho de trabajo es sencilla: debemos enfocar sus distintas instituciones no sólo desde el ángulo de las relaciones individuales sino desde la total amplitud de las colectivas; los fenómenos jurídicos que contempla el derecho laboral ya no pueden tomar como única base al contrato de trabajo, porque en la actualidad las controversias sociales, la lucha de clases, la creación de nuevas normas derivados de las convenciones colectivas y en general, la conducta asumida por las asociaciones profesionales, cada vez más concientes de su papel protector de los grupos obreros, han diversificado en tal forma el contenido de nuestra disciplina jurídica, que requerían de un tratamiento magistral. A nuestro juicio el doctor de la Cueva logró en forma total y coherente este resultado, pues a su doble papel de miembro de la comisión redactora del proyecto de ley y tratadista de la materia, ha unido su vasta experiencia como catedrático y su extraordinario análisis crítico; todo lo cual hace del *Nuevo derecho mexicano del trabajo* un texto de consulta indispensable en cualquier biblioteca jurídica.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

DARANAS PELÁEZ, Mariano, *Las Constituciones europeas*, Madrid, Editora Nacional, 1979, 2 vol., 2290 p.

Con una gran modestia dice el autor de esta recopilación de textos consti-

<sup>22</sup> Cabanellas, *op. cit.*, pp. 28-29.