

31  
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo

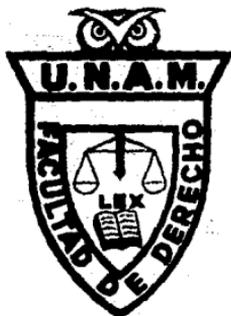
HACIA UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL  
DEL SIGLO XXI

T E S I S  
Que para obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO

presenta el pasante

RICARDO SANTIAGO ALVAREZ CEDEÑO

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



México, D. F.

1 9 9 0



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

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

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

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

# I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	7
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
A) Artículo 123 Constitucional	8
B) Ley Federal del Trabajo de 1981. Antecedentes históricos	15
C) Ley Federal del Trabajo de 1970	23
D) Reforma procesal de 1980	28
CAPITULO II	38
PRINCIPALES REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO A	
A) Versión actual del artículo 123 de la Constitución	40
B) Reformas	
1. 6 de noviembre de 1929 (promulgación de la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social)	56
2. 4 de noviembre de 1933 (Introducción de la participación de utilidades)	57
3. 31 de diciembre de 1938 (Derecho de huelga)	58
4. 18 de noviembre de 1942 (Competencia Federal)	59
5. 21 de noviembre de 1962 (Mujeres, menores, salario mínimo, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas)	61
6. 14 de febrero de 1972 (Ley del Instituto del fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores)	67
7. 31 de diciembre de 1974 (Igualdad de la mujer y el hombre en el ámbito laboral)	69

8.	6 de febrero de 1975 (Jurisdicción laboral)	72
9.	9 de enero de 1978 (Implantación de la obligación patronal de impartir capacitación y adiestramiento)	73
10.	19 de diciembre de 1978 (Estipulación constitucional del derecho al trabajo)	77
CAPITULO III		78
CARACTERISTICAS DE LA LEGISLACION LABORAL		
A)	La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales	82
B)	Libertad de trabajo	85
C)	Igualdad y derecho del trabajo	88
D)	La desigualdad humana en el trabajo	93
E)	Protección de la clase trabajadora	94
F)	Legislación expansiva, inconclusa e imperativa	96
G)	Garantía de los derechos mínimos	98
CAPITULO IV		101
LA LEGISLACION LABORAL DEL SIGLO XXI		
A)	Propuesta de la campaña presidencial de 1988	103
B)	Propuesta del Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales (IEPES) del Partido Revolucionario Institucional (PRI)	105
C)	Reacción empresarial	106
D)	Posición obrera	132
E)	Intervenciones en la Cámara de Diputados (Caracterización general)	136
F)	La comisión Técnica	137
G)	Proposición personal: necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo.	138
CONCLUSIONES		142
BIBLIOGRAFIA		148

## INTRODUCCION

## INTRODUCCION

Con frecuencia y razón se ha dicho que el estudio de un tema se justifica cuando se refiere a un asunto que atañe y afecta a un grupo social representativo. En el caso de la legislación laboral, su existencia y su aplicación afectan a toda la sociedad, ya sea de manera directa (por medio de los trabajadores y los patrones) o de modo indirecto (en lo que se refiere a la situación de las familias cuyos miembros trabajan o son empresarios). De alguna manera todos estamos relacionados con la Ley Federal del Trabajo. Su aplicación nos alcanza a todos.

El presente trabajo está motivado por la actualidad que tiene la discusión sobre la necesidad de reformar profundamente o sustituir la actual Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido es considerado inapropiado para un país que ahora marcha, según se coincide en señalar, por la senda de la modernidad.

La actual Ley Federal del Trabajo data del 10. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor, tras varios años de pasar por las fases de anteproyecto y proyecto, y ser revisada minuciosamente por diversas comisiones.

Sin duda, es cualitativamente superior a la que databa del año

1931 y le antecedió.

En la elaboración del proyecto de ley vigente hasta ahora intervinieron, como es costumbre, tanto legisladores como representantes gubernamentales y de los sectores obrero y patronal. Sin embargo, si se tiene en cuenta que la primera versión del proyecto fue elaborada durante los últimos años del régimen de Gustavo Díaz Ordaz -un régimen, por cierto, abiertamente pro-patronal, como casi todos los regímenes mexicanos posrevolucionarios-, el enfoque favorece a los patrones, aun cuando hace grandes concesiones procesales a los trabajadores. Por ejemplo, podemos considerar entre estas últimas el excesivo valor que se concede a las pruebas confesional y testimonial del trabajador, mucho mayor que el que se otorga a esas mismas pruebas en el caso del patrón; también podemos considerar como concesión procesal la tolerancia a la ausencia del trabajador en las audiencias, mientras que dicha ausencia no es tolerada si se trata del patrón, a quien para ausentarse se le exige el otorgamiento de un poder notarial a su abogado.

La Ley Federal del Trabajo está en proceso de ser sustituida por una nueva versión, para cuya discusión y aprobación han tenido lugar diversas reuniones de consulta en las que en los meses recientes han participado representantes de los trabajadores, los académicos (especialistas en Derecho Laboral, tanto en la cátedra como en los

litigios), los patronos, instituciones interesadas y representantes gubernamentales.

Esta tesis, por tanto, estará sujeta a que antes de su aprobación por el director del seminario correspondiente, el asesor y los sinodales no ocurra la esperada sustitución a la que se hace referencia en el párrafo anterior. Si dicha sustitución ocurriera (mediante la promulgación de la nueva ley y la abrogación de la que rige hasta esta fecha), o si la que rige sufriera modificaciones tan profundas que alteraran su sentido actual, este trabajo tendría que ser sujeto a revisión en las partes conducentes.

El presente trabajo, sin entrar en profundos detalles, se propone recomendar algunos lineamientos que deben caracterizar a la nueva legislación laboral mexicana, para que ésta sea apta y permita al país afrontar con éxito los retos productivos del siglo XXI. Ese es su objetivo. Su hipótesis considera que la actual legislación ha dejado de ser plenamente útil para regular los procesos y las relaciones laborales.

En su primer capítulo, de los cuatro que lo integran para cumplir su objetivo y demostrar su hipótesis, este trabajo habla de los antecedentes de la actual legislación laboral, así como de su marco constitucional (artículo 123). Desde luego, se habla brevemente de las leyes federales del Trabajo de 1931 y 1970. La de

1970, reformada en su contenido procesal en el año 1980 (reforma a la que nos referimos en ese mismo capítulo), rige en nuestros días las relaciones obrero-patronales.

El segundo capítulo constituye un sumario de las reformas de las que ha sido objeto el apartado A del artículo 123 constitucional. Hemos considerado importante incluir este tema porque él nos servirá para detectar la evolución en el enfoque jurídico de las relaciones obrero-patronales en nuestro país.

Propósito del Capítulo III es referirse a las características doctrinarias generales de nuestra legislación laboral.

Finalmente, en el Capítulo IV se trazan algunos lineamientos que a nuestro juicio debe seguir la que será la legislación laboral mexicana del siglo XXI. Más que de señalar contenidos concretos, en este capítulo se trata de sugerir planteamientos políticos y doctrinarios que deben ser atendidos.

Como se exige en un trabajo de esta índole, se incluye en seguida un apartado de conclusiones y, en último lugar, la relación de las fuentes consultadas para la elaboración de este trabajo.

Al enarbolar las demandas de los  
trabajadores de México, propongo:

Respetar de manera irrestricta los  
derechos a la libertad de trabajo y de  
asociación...

Acatar las decisiones y el régimen interno  
de los sindicatos...

Garantizar la legalidad de las  
organizaciones obreras...

Respetar el derecho de huelga...

CARLOS SALINAS DE GORTARI

(12 de marzo de 1988)

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- A) Artículo 123 Constitucional
- B) Ley Federal del Trabajo de 1931. Antecedentes Historicos
- C) Ley Federal del Trabajo
- D) Reforma procesal de 1980

## A) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es, por excelencia, expresión de la tradición del liberalismo social en nuestro país. Como bien lo han asentado diversos autores, los legisladores de 1917, sin ser juristas en su mayoría, estaban profundamente calados por sentimientos de justicia social.

Como antecedentes históricos de este artículo valga decir que es sobradamente conocido el estado de cosas imperante en nuestro país antes de 1910, situación que dio lugar al movimiento armado de 1910. Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles: largas y agotadoras jornadas, de catorce o más horas, a cambio de un salario miserable que, por lo mismo, hacía necesario que mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste para disputarle los puestos, ya que, como puede comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a contratar la mano de obra más barata y menos exigente; carencia absoluta de prestaciones de cualquier índole; ausencia de medidas de higiene y seguridad en los centros de trabajo; inexistencia de derecho a un descanso semanal remunerado; pago del salario en especie o por medio de bonos para comprar productos en las "tiendas de raya", que eran

propiedad de los mismos empresarios y con lo cual éstos cerraban el ciclo de la explotación.

Para remediar esa situación anómala, el Constituyente de 1917 se propuso reglamentar las relaciones entre el trabajo y el capital, mediante la tutela de los derechos de los trabajadores.

A manera de glosa del artículo 123 en su versión actual, diremos que consta de dos grandes apartados; el A, que regula las relaciones entre la empresa privada y sus trabajadores, y el B, que hace lo propio entre el Estado y sus empleados.

Los contenidos más significativos del apartado A son los siguientes:

- Jornada máxima de ocho horas, con un régimen especial para el trabajo nocturno.
- Prohibición de emplear a menores de 14 años, pues se parte del supuesto de que antes de esa edad el individuo está insuficientemente formado (en todos los aspectos) y que, por tanto, su participación en el proceso productivo sería, además de prematura, lesiva para su formación física y mental a largo plazo.

- Para los mayores de catorce años, pero menores de 16, se dispone una jornada máxima de seis horas, que en ningún caso podrá ser más allá de las diez de la noche.
- Se impone la obligación para los patrones de otorgar un día de descanso semanal remunerado.
- Se conceden diversas protecciones especiales a la mujer en la última fase del embarazo, en los días del parto, y cuando alimente lactantes.
- Se establece el salario mínimo.
- Asimismo, el artículo 123 establece el principio de que, a trabajo igual, debe otorgarse salario igual.
- Se ordena el reparto de utilidades.
- Las horas extras serán pagadas de acuerdo con normas especiales.
- Mediante el INFONAVIT, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas.
- Se obliga a los patrones a proporcionar capacitación y

adiestramiento a sus trabajadores.

- Los trabajadores incapacitados por accidentes de trabajo recibirán una indemnización y una pensión.
- Se reconoce la existencia de los sindicatos y el derecho de huelga.
- El artículo en cuestión establece toda una estructura jurídica y administrativa para tutelar la defensa de los trabajadores.
- Se ordena la expedición de la Ley del Seguro Social

En términos generales, el apartado B establece las mismas prerrogativas que el A, que acabamos de reseñar. A continuación las citaremos:

- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.
- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.
- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.
- En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.
- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.
- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes.
- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública.

- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón.
- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.
- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.
- Los conflictos laborales serán puestos a la consideración de un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública se regirán por sus propias leyes.
- La ley determinará qué cargos serán considerados de confianza.
- Finalmente, este apartado establece las bases de organización del sistema de seguridad social.

Como puede apreciarse, la orientación del contenido del artículo 123 de la Constitución es eminentemente social, y esta orientación ha tendido a agudizarse con el paso del tiempo, de tal manera que con frecuencia los empresarios se han quejado de que la legislación laboral mexicana, emanada de este artículo, tiene inclinaciones

"socializantes".

Como ya lo señalamos en páginas anteriores de este trabajo, la expresión social de nuestra Constitución se encuentra, ante todo, en los artículos 3o., 27 y 123. Hay un punto de contacto entre ellos, pues mientras que el artículo 27 regula las funciones del capital (propiedad privada) y las sujeta a los dictados del interés público, el artículo 123 tutela los derechos de los trabajadores (quienes prestan sus servicios al capital) y, por su parte, mientras el artículo 3o. señala las características que debe tener la educación que imparta el Estado, el artículo 123, en su fracción XII, estipula la obligación de los patrones, en determinados casos, de fundar escuelas para sus trabajadores.

En este punto cabe señalar que "ningún precepto de la Constitución ha sido más discutido que el artículo 123. Y lo seguirá siendo, porque se trata de un ordenamiento en constante efervescencia, como que la declaración de principios que contiene obedece a la vigencia perpetua de las necesidades de la clase laborante. En este orden de ideas, podemos decir que el Constituyente no sospechó su alcance en la práctica, pero sí tuvo conciencia plena de lo que se proponía: la consagración en el Código supremo de disposiciones tutelares de la clase trabajadora.

"Cuando una ley es realmente producto de la vida, como ocurren

con el artículo 123, siempre será discutida en la dialéctica humana y en la medida que imponga el ritmo de la vida. Porque son siempre las necesidades de ésta, las que influyen no sólo en la producción del Derecho sino en la interpretación racional del mismo.

"El artículo 123...revela la fórmula jurídica en que se plasmó el anhelo de reivindicación de un Derecho justo y humano, esencialmente social, en favor del proletariado. Por tanto, en cada disposición del artículo 123, la reflexión debe atenerse a su espíritu protector de los obreros, más que a su redacción literal..."<sup>1</sup>

#### B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

A manera de antecedente es conveniente señalar que aun sin la existencia de una ley federal que regulara el aspecto laboral, hubo dos estados de la República que se distinguieron por su posición de vanguardia en esa materia: Veracruz y Yucatán.

La Ley de Trabajo del Estado de Veracruz fue expedida el 14 de

---

<sup>1</sup>Trueba Urbina, Alberto. El artículo 123. Edición del autor. México, 1943. pp. 353-357.

enero de 1918. Según el maestro Mario de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del Estado. Define el contrato de trabajo como aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria." Esta definición constituye un antecedente de la que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 17).

Las disposiciones de mayor trascendencia de la ley veracruzana eran las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, disposiciones que posteriormente fueron modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo, que sería pagado anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921 se estableció que la utilidad se determinaría por comisiones. En este punto se definía la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. Además, se señaló que el tanto por ciento nunca sería inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido. También aquí se observa una gran semejanza con el sistema vigente para determinar la utilidad.

Por lo que se refiere a los sindicatos, la ley de Veracruz establecía una especie de sindicato gremial, con algunos elementos

doctrinarios del actual sindicato de oficios varios, al establecerse en el artículo 142 que un sindicato es "la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes."

Para la Ley de Veracruz, la huelga funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo cuando así procediera. En materia de huelga se establecía el arbitraje obligatorio.

En relación con el número de extranjeros, se previno que debía ser contratado, por lo menos, ochenta por ciento de trabajadores mexicanos en cada empresa.

La ley veracruzana siguió el modelo de Yucatán -en lo referente a los problemas contenciosos- al crear juntas municipales de conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje. El aspecto procesal se dividía en dos etapas: la investigación, periodo en el que se ofrecían pruebas, y la conciliación y el arbitraje. La primera se desarrollaba ante las juntas municipales, y la segunda, ante la Junta Central.

En cuanto a la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, diremos

que fue expedida por el gobernador Felipe Carrillo Puerto el 2 de octubre de 1918. Esta ley tiene gran semejanza con la de Veracruz. Fue sustituida y modificada sensiblemente por la que promulgó el gobernador Alvaro Torres Díaz el 16 de septiembre de 1926. Se observan cambios notables tanto en lo que se refiere a la organización sindical, como en lo que hace al derecho de huelga. Respecto de los sindicatos dispone que éstos sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo y convenios industriales, y para ejercer las acciones derivadas de esas celebraciones, siempre y cuando estén afiliados a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste. Es notable que el ejercicio de un derecho se condicione a la fidelidad a una postura política.

En relación con la huelga, se establece un arbitraje previo y obligatorio que prácticamente nulifica el derecho a ejercer aquélla.<sup>2</sup>

Dados los antecedentes de esas dos leyes, estamos en condiciones de proceder a referirnos a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el anteproyecto de Constitución Política enviado por Carranza al Congreso se señalaba que sólo este último tendría facultades para

---

<sup>2</sup>AQ1 respecto véase: De Buen, Néstor L. Derecho del trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1984. pp. 331 - 333 .

dictar leyes en materia de trabajo. "Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Emilio Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del art. 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo."<sup>3</sup>

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929. Sin embargo, la oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

Un segundo proyecto, ya no denominado Código, sino Ley, fue formulado por Aarón Sáenz durante su actuación como secretario de Industria, Comercio y Trabajo. Previamente, la Secretaría mencionada

---

<sup>3</sup> Ibidem, pp. 338-339.

había organizado una convención obrero-patronal relacionada con esa materia. Así, contando con el consenso de las partes, la Ley fue promulgada por Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley, que rigió hasta el 30 de abril de 1970 (y que, por tanto, es la antecesora inmediata de la actual), fue reiteradamente reformada y adicionada. Consignaremos a continuación las reformas más importantes porque consideramos que pueden ilustrarnos sobre la evolución del derecho del trabajo en nuestro país, sobre la evolución de las concepciones doctrinarias al respecto:

- 1933. Se modifican los artículos relacionados con la integración y el funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- 30 de diciembre de 1936. Por ley promulgada en esta fecha, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
- 17 de octubre de 1940. Se suprime la prohibición que impedía a los sindicatos participar en asuntos políticos.
- 1941. Se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga.

- 29 de diciembre de 1962. Por decreto se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, referentes al trabajo de las mujeres y los menores, los salarios mínimos, la estabilidad en el empleo y la participación de las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".<sup>4</sup>

Néstor de Buen señala que "independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación con las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo, o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el

---

<sup>4</sup> Ibidem, pp. 339-340.

transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así, el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etcétera."<sup>5</sup>

Por no ser suficiente la ley, el Poder Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres, y el de habitaciones para obreros, que fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970 y por la Ley del INFONAVIT, promulgada en 1973.

---

<sup>5</sup> Ibidem, p. 340.

## C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El maestro Néstor de Buen hace notar, no sin ironía, pero con acierto, que una de las palabras más utilizadas por los líderes sindicales mexicanos es el término "conquista". Mediante él se dice, por ejemplo, que la Ley Federal del Trabajo de 1970 es una "conquista" de los obreros. En fin, la palabra conquista sirve para que los líderes sindicales mexicanos, tradicionalmente pro-patronales, justifiquen su existencia.

El citado autor señala que, en realidad, la Ley Federal del Trabajo de 1970 -vigente en nuestros días-, aunque merecida, no es propiamente una conquista de los trabajadores. "Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de 'conquistas' en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro derecho del trabajo no ha sido 'conquistado', lo que no quiere decir que no sea merecido."<sup>6</sup>

En diciembre de 1968 fue presentada a las Cámaras la iniciativa de ley del Presidente Gustavo Díaz Ordaz para introducir una nueva

---

<sup>6</sup> Ibidem, p. 358.

## Ley Federal del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva relata que el Presidente Adolfo López Mateos nombró en el año 1960 una comisión encargada de preparar el anteproyecto correspondiente. Dicha comisión quedó integrada por el secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, por el propio Mario de la Cueva, y por los presidentes de las juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, respectivamente.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Fue en 1967 cuando por órdenes del Presidente Díaz Ordaz se integró una nueva comisión formada por las mismas personas mencionadas en el párrafo antepasado. A ellas se agregó el maestro Alfonso López Aparicio.

En los primeros días de 1968 el Presidente fue informado de la existencia de un anteproyecto, producto de los trabajos de la mencionada comisión. Entonces, Díaz Ordaz dio instrucciones para que el anteproyecto fuera turnado a los sectores interesados en el tema, para que dieran su opinión sobre el contenido del documento. La clase patronal no hizo comentarios. Por tanto, se consideró oportuno

que los sectores nombraran representantes para la discusión del proyecto con sus autores.

Los representantes patronales opusieron una crítica feroz al contenido del anteproyecto y, en cambio, consideraron que bastaría con hacer algunas reformas de carácter procesal en la Ley de 1931, vigente hasta entonces. Los representantes obreros, tomando el anteproyecto como una orden presidencial de carácter político, se sometieron sin más a él. Sin embargo, en una obra sobre la materia, el maestro De la Cueva dice que de las sugerencias del sector obrero -acaso formuladas con timidez- se derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.<sup>7</sup>

Una vez incorporadas las observaciones de los sectores, la iniciativa fue turnada a la Cámara de Diputados, adonde de nuevo fueron citadas las partes interesadas en el asunto.

La clase patronal presentó en esta etapa un estudio que se dividía en tres partes: aspectos no objetables y aspectos objetables (subdivididos éstos en conflictivos, administrativos y económicos, y aspectos inaceptables). En el citado trabajo, De la Cueva recuerda que entre los aspectos inaceptables figuraban la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón

---

<sup>7</sup>De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Véanse: pp. 56-59.

ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casahabitación. Además, menciona que el sector patronal intentó en aquella ocasión reintroducir en la legislación el contrato a prueba y el aprendizaje no devengado.

Por iniciativa de los diputados y los senadores se introdujeron algunas modificaciones, tanto trascendentes como insustanciales, pero la esencia del proyecto quedó incólume.

Para De la Cueva, la mayor trascendencia de la Ley de 1970 radica en que fue producto de un proceso más o menos democrático, en el que no se ignoró la opinión de los sectores afectados. A partir de entonces, generalmente se ha recurrido al tripartismo para introducir reformas en la Ley, con el fin de que tanto el Estado, como los trabajadores y los patrones, si no están perfectamente de acuerdo, al menos puedan incorporar algunas de sus preocupaciones más importantes en el texto legal.

La Ley Federal del Trabajo que nos rige entró en vigor el 10. de mayo de 1970, precisamente en el "Día del Trabajo".

Esta ley consta de diecisiete títulos con sus respectivos capítulos. Dichos títulos son los siguientes:

Primero. Principios generales

Segundo. Relaciones individuales de trabajo

Tercero. Condiciones de trabajo

Cuarto. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los  
patrones

Quinto. Trabajo de las mujeres

Quinto bis. Trabajo de los menores

Sexto. Trabajos especiales

Séptimo. Relaciones colectivas de trabajo

Octavo. Huelgas

Noveno. Riesgos de trabajo

Décimo. Prescripción

Decimoprimer. Autoridades del trabajo y servicios sociales

Decimosegundo. Personal jurídico de las Juntas de Conciliación  
y Arbitraje

Decimotercero. Representantes de los trabajadores y de los  
patrones

Decimocuarto. Derecho procesal del trabajo

Decimoquinto. Procedimientos de ejecución

Decimosexto. Responsabilidades y sanciones

Como es obvio, el contenido de esta ley, aunque avanzado en relación con el de la ley de 1931, está previsto para regir una sociedad capitalista subdesarrollada, en la que la posición ventajosa, por definición, es la patronal, aun cuando la ley hace numerosas

concesiones procesales a los trabajadores. No obstante, sobre todo cuando se ha empezado a hablar de la necesidad de modernizar el país, es necesario también modernizar la ley.

#### D) REFORMA PROCESAL DE 1980

Por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, fue modificada la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, que comprende sus títulos catorce, quince y dieciséis (artículos 685 a 1010). Como puede comprenderse, sería sumamente oneroso por razones de espacio, consignar aquí el contenido de esa reforma. Por tanto, sólo nos referiremos a sus aspectos más sobresalientes.

#### Título Catorce

En general, puede decirse que la reforma de 1980 tuvo por objeto proteger aún más a los trabajadores en el desarrollo del proceso laboral. Tampoco en este caso puede afirmarse que se trate de una conquista. En realidad, es una concesión que el gobierno del entonces Presidente de la República, José López Portillo, consideró

conveniente otorgar al sector obrero del país.

Un ejemplo palpable de ese enfoque lo encontramos en el artículo 685 (Capítulo I del Título Catorce), donde se refuerza la tutela legal de los derechos del trabajador al señalar que "el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos" en esta Ley (artículo 873).<sup>8</sup>

El Capítulo II reforzó, a su vez, la capacidad y la personalidad de los trabajadores ante la Junta. De hecho, otorga mayor flexibilidad a la representación de un trabajador que a la de un patrón. En este capítulo se establecen exigencias de poder notarial a los apoderados patronales, mientras que la solvencia de la

<sup>8</sup>Edición citada en este trabajo: 6a. edición, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en junio de 1984. Todas las transcripciones que se incluyen en esta tesis corresponden a esa edición.

representación obrera queda al buen juicio de las autoridades de la Junta; es decir, a un patrón se le exige que se presente, o bien, que habilite a su representante con un poder notarial; en cambio, a los trabajadores se les puede representar mediante una simple carta-poder, siempre y cuando la documentación presentada haga suponer a la autoridad que, en efecto, ha sido suscrita por el trabajador demandante.

Por su parte, el Capítulo II define las esferas de competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de otras instancias que la ley prevé para la defensa de los derechos laborales. En todo caso, también define quiénes podrán delimitar las competencias en los casos de controversia.

El Capítulo IV define los casos de impedimento y excusa para las autoridades que verán los procesos laborales. El artículo 707 señala los siguientes casos al decir que "los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

"I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes ;

"II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

"III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

"IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

"V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

"VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

"VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

"VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes."

En el Capítulo V se habla de los principios generales a los que deberá sujetarse la actuación de las Juntas; el Capítulo VI, de los términos procesales; el VII, de las notificaciones; el VIII, de los exhortos y despachos; el IX, de los incidentes; el X, de la acumulación; el XI, de la continuación del proceso y de la caducidad; el XII, de las pruebas (confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional e instrumental), en donde se establece, como criterio general, que "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho" (artículo 776); en el Capítulo XIII, de las resoluciones laborales; en el XIV, de la revisión de los actos de ejecución; en el XV, de las "providencias cautelares" (arraigo -cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda- y secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento); el XVI, de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación; en el XVII, del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en el XVIII, de los procedimientos especiales; en el XIX, de los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica; y el XX está dedicado al procedimiento de huelga.

### Título Quince

El Título Quince de la Ley, introducido mediante la reforma de 1980, se refiere a los procedimientos de ejecución. Es decir, en él se rige "la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje." Las disposiciones de este Título "son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas." (Artículo 939). La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas (artículo 940).

En el Capítulo I de este Título, además de señalarse disposiciones generales como las citadas en el párrafo anterior, también se habla del procedimiento de embargo y de los remates de los bienes embargados.

El Capítulo II se refiere al procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito; y el III, de los procedimientos paraprocesales o voluntarios.

### Título Dieciséis

Este Título habla de las responsabilidades y las sanciones. Así, el artículo 992 establece que "las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones."

"La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

Acto seguido, la Ley procede en este Título a señalar las infracciones y las sanciones correspondientes a quienes incurran en ellas en el ámbito del Derecho Laboral.

Como ya lo señalamos en páginas anteriores, la reforma de 1980 vino a fortalecer la posición de los trabajadores, por voluntad del gobierno en turno y sin que aquéllos tuvieran que realizar movilizaciones o ejercer presiones para que dichas reformas tuvieran lugar. Se trata de avances naturales en el campo del Derecho Laboral. Ciertamente, no puede omitirse que los patrones consideran,

desde su perspectiva, que conforme se "actualiza" la Ley Federal del Trabajo, más débil es su posición ante las que juzgan excesivas prerrogativas de los trabajadores. Sin embargo, esta perspectiva siempre estará presente.

No es la de 1980 la única reforma que ha sufrido la actual Ley Federal del Trabajo desde su promulgación en 1970. Fueron reformados los artículos 97, 110, 136 al 151 inclusive, y 782, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972. Más tarde, por el mismo medio, se dieron a conocer reformas y adiciones a los artículos 90, 97, 103, 103 bis, 110 y 132 de la Ley, el 9 de enero de 1974. También en septiembre 30 del mismo año (1974) se publicaron en el Diario Oficial reformas a los artículos 561, fracciones VI y VII, y 573, fracciones III y V, y adiciones a los artículos 399 bis, 419 y la fracción VII del artículo 450. Diciembre de 1974 estuvo lleno de reformas al contenido de la Ley Federal del Trabajo; en el Diario Oficial de la Federación del 23 de aquel mes y año se publicó un decreto que reformó los artículos 531, 601, 622, 633; 637, fracción II; 650, 656, 659; 660, fracciones V y IX, 661, 663, 668; 669, fracción I; 670; 674, fracción I; 742, fracción I y 887. En otro decreto, publicado en esa misma edición, se reforma el artículo 95. Al día siguiente, el 24 de diciembre, se publica un nuevo decreto que reforma y adiciona los artículos 547, fracción VI; 600, fracción VI; 643, fracción IV, 890 y adiciona solamente el 891.

El 31 de diciembre de 1974 un decreto reformó los artículos 5o., fracciones IV y XII; 173, fracción I; 154, 155, 159, 166, 167; 170, fracción I; 423, fracción VII; 501, fracciones III y IV; y adicionó la fracción XXVII del artículo 132, el ya mencionado artículo 5o; se suprimieron en su enunciado los capítulos I y II del Título Quinto y se derogaron los artículos 168 y 169.

El 7 de febrero de 1975 fue reformado por decreto -publicado en esa fecha- el artículo 527, y el 31 de diciembre de 1975 otro documento de ese tipo reformó los artículos 87 y 501, fracciones III y IV.

Un nuevo decreto fue publicado el 2 de julio de 1976, para reformar los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770 y 771.

El 30 de diciembre de 1977 fue publicado un decreto que reforma los artículos 3o., 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, 877 y 891, así como la denominación del Capítulo IV, Título Once, de la Ley. Además, este decreto adicionó al texto legal con el Capítulo III bis del Título Cuarto, que comprende los artículos 153-A a 153-X, y con los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F.

Poco más de dos años después, el 4 de enero de 1980, fue

publicado un decreto que adicionó el artículo 47; derogó los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471, y modificó los títulos Catorce, Quince y Dieciséis. Otras reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación en las siguientes fechas: 22 de octubre de 1982, 31 de diciembre de 1982, 30 de diciembre de 1983 (dos decretos, uno firmado el 23 y otro el 27 de los mismos mes y año).

En general, puede concluirse aquí que todas las reformas realizadas hasta ahora en la Ley de 1970 tuvieron -cuando menos- la intención de mejorarla. Prácticamente en todos los casos se argumentó que las reformas, adiciones y derogaciones tendían a mejorar la situación legal de los trabajadores. La frecuencia de las reformas, que salta a la vista, es sintomática de los cambios socioeconómicos y políticos ocurridos en el país a lo largo de estas dos décadas. Sin embargo, consideramos que una nuevas ley, concebida como un todo, integral, es preferible a una ley adaptada gradualmente mediante el recurso del decreto presidencial. Por tanto, es urgente sustituir el ordenamiento de 1970, al que nos hemos referido en estos dos últimos apartados del presente capítulo.

## CAPITULO II

PRINCIPALES REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL,  
APARTADO A

A) Versión actual del artículo 123 de la Constitución

B) Reformas

1. 6 de noviembre de 1929 (Promulgación de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social)
2. 4 de noviembre de 1935 (Introducción de la participación de utilidades)
3. 31 de diciembre de 1938 (Derecho de huelga)
4. 18 de noviembre de 1962 (Mujeres, menores, salario m í n i m o, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresa)
6. 14 de febrero de 1972 (Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores)
7. 31 de diciembre de 1972 (Igualdad de la mujer y el hombre en el ámbito laboral)
8. 6 de febrero de 1975 (Jurisdicción laboral)
9. 9 de enero de 1978 (Implantación de la obligación patronal de impartir capacitación y adiestramiento)
10. 19 de diciembre de 1978 (Estipulación constitucional del derecho al trabajo)

Desde un primer momento, el artículo 123 fue particularmente destacado, puesto que no se trataba de una norma meramente tutelar, defensiva o coyuntural de la clase obrera de entonces, sino que tenía en perspectiva su desarrollo futuro.

PROLOGO A LA SEXTA EDICION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL)

## A) VERSION ACTUAL DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION

En su versión actual, citamos a continuación el texto del Apartado A del artículo 123 constitucional:

"ARTICULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

"I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de

dieciséis años;

"III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

"V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la

industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales;

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

"VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación

en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

"XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

"XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

"XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para

trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún (sic) en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

"XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por

objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la

Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita. estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado

por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares

determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores;

"XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

"XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y

accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares;

"XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

"XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

A) RAMAS INDUSTRIALES:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de

los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y a los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

"También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando

se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. [...]"

## B) REFORMAS

Al igual que la Ley Federal del Trabajo, el artículo 123 constitucional (Apartado A) del cual se deriva, ha sido objeto de diversas reformas a lo largo de su historia. [Las fechas que se mencionan en cada caso corresponden a las de publicación de la reforma en el Diario Oficial de la Federación]. A continuación enumeramos dichas reformas:

### 1. REFORMA DE 6 DE NOVIEMBRE DE 1929

Fue agregado el texto siguiente:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados,

domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo. [...]

"XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos."<sup>9</sup>

Como puede apreciarse, lo destacado de la reforma antes mencionada es la definición de la promulgación de la Ley del Seguro Social como "de utilidad pública", lo cual, para los fines de aplicación de la ley, le da un carácter relevante en el ámbito del Derecho Público mexicano, aun cuando es necesario hacer notar que en México se ha abusado de tal declaratoria (de interés público), con propósitos que generalmente son más bien políticos que jurídicos.

## 2. REFORMA DE 4 DE NOVIEMBRE DE 1933

En esta fecha se incluyó el siguiente texto de la fracción IX:

<sup>9</sup>Fuente: Secretaría de Programación y Presupuesto. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al través de los regímenes revolucionarios. pp. 357-374.

"IX.- La fijación del tipo de Salario Mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva."

### 3. REFORMA DE 31 DE DICIEMBRE DE 1938

En esta ocasión se añadió el texto que se transcribe a continuación y que tuvo por finalidad precisar cuándo se considera que una huelga es lícita:

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las

huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno."

Según puede observarse, de este añadido también se deriva la legalidad de la requisa, sobre la cual mucho se ha discutido, pues mientras hay quienes, tomando literalmente el texto de la fracción XVIII consideran que es ilegal la requisa en tiempos de paz, las autoridades aplican su contenido indiscriminadamente, siempre que se trata de afrontar huelgas en empresas públicas.

#### 4. REFORMA DE 18 DE NOVIEMBRE DE 1942

En esta fecha fue modificada la fracción XXXI para que dijera de la siguiente manera:

"XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica,

cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; o contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva."

No puede escapar al lector que el enfoque de esta enmienda obedece a los días de guerra que se vivían en el momento en que aquélla tuvo lugar. Se trataba de reforzar el poder de intervención del Estado para evitar conflictos laborales que minaran la unidad (obsesión del gobierno de Avila Camacho) y la seguridad nacionales.

El 5 de diciembre de 1960 y el 27 de noviembre de 1961 fueron publicadas reformas al Apartado B. Pero no nos referiremos a ellas aquí porque no es propósito del presente trabajo estudiar el contenido de ese apartado.

5. REFORMA DE 21 DE NOVIEMBRE DE 1962

Una larga reforma fue introducida por decreto publicado en esta fecha. Fueron modificadas, así, las siguientes fracciones:

"...II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años

"III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas...

"...VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

"Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

"Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas por representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales..."

Hasta aquí hemos visto que estas reformas de 1962 reglamentaron el trabajo de los menores y de las mujeres, así como los salarios mínimos. Sin embargo, también estableció el reparto de utilidades, la obligación de los patronos de indemnizar a los trabajadores cuando los despidan o se nieguen a reinstalarlos (por laudo de la Junta) y la descentralización de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo:

"...IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su

naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que fije la Ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas."

En cuanto a la actitud de los patrones ante los laudos, la Ley dice en la reforma introducida al respecto en 1962:

"...XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los

trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

"XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

A partir de esta reforma, en la fracción XXXI, que ya había sufrido una reforma y después fue objeto de otra más, se establecieron las nuevas jurisdicciones en la aplicación de las leyes del trabajo, al precisar que:

"...XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; o contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva."

La novedad en esta segunda reforma de la fracción XXXI era que se reducían las ramas industriales -que se volvieron a ampliar años después, como veremos más adelante- en las que la solución de los

conflictos sería de competencia federal.

6. REFORMA DE 14 DE FEBRERO DE 1972

En esta fecha se adicionó y reformó el contenido de la fracción XII, para incluir la obligación de los patrones de contribuir a un fondo para la vivienda de sus trabajadores. Así se daba lugar a la creación del INFONAVIT. De ese modo, la mencionada fracción estableció:

"...XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

"Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por

representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

"Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad."

Este último párrafo, referente a las escuelas, constituyó en su momento uno de los contenidos más avanzados y progresistas de nuestra Constitución, pues dio lugar a la existencia -importante en una época pasada- de planteles de educación primaria conocidos como "Escuelas Artículo 123".

El 10 de noviembre de 1972 fue publicado un nuevo decreto en el D. O. F. por el cual se modificaba el contenido de diversas fracciones del Apartado B del artículo constitucional en estudio. Sin embargo, como ya lo dijimos en páginas anteriores, no es propósito de este trabajo hablar de dicho apartado, por lo cual omitimos las mencionadas reformas.

Lo mismo podemos decir del decreto aparecido el 8 de octubre de 1974.

#### 7. REFORMA DE 31 DE DICIEMBRE DE 1974

En esta fecha fueron reformadas diversas fracciones con el propósito de perfeccionar la protección de los menores y las mujeres; así como de los trabajadores en general (seguridad e higiene en el trabajo, obligación de que los servicios de colocación -agencias de empleos- sean gratuitos; declaración de utilidad pública de la Ley del Seguro Social; derechos de escalafón y protección a las embarazadas):

"...II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años..."

"...V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto

y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos..."

"...XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos..."

"...XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en

cada caso..."

"...XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

"En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia..."

"...XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y, ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."

En el mismo sentido y en la misma ocasión fue reformado el Apartado B, pero, reiteramos, no nos ocuparemos de él aquí.

8. REFORMA DE 6 DE FEBRERO DE 1975

Por medio de este decreto fue reformado nuevamente el contenido de la fracción XXXI, la cual señala lo siguiente:

"...XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que hayan sido

declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y término que fija la ley respectiva."

#### 9. REFORMA DE 9 DE ENERO DE 1978

Nuevas obligaciones se asignaron a los patrones mediante la adición de la fracción XII del artículo en estudio. Dos párrafos señalaban:

"...XII.-...

"...Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

"Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

La fracción XIII también fue reformada para que dijera:

"...XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación..."

En esa misma ocasión, además, fue reformada de nuevo la fracción XXXI, para que presentara su contenido actual:

"...XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

"a) Ramas industriales:

"1.- Textil;

"2.- Eléctrica;

"3.- Cinematográfica;

"4.- Hulera;

"5.- Azucarera;

- "6.- Minera;
- "7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- "8.- De hidrocarburos;
- "9.- Petroquímica;
- "10.- Cementera;
- "11.- Calera;
- "12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- "13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- "14.- De celulosa y papel;
- "15.- De aceites y grasas vegetales;
- "16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- "17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- "18.- Ferrocarrilera;
- "19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de m a d e r a ;

"20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

"21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

"b) Empresas:

"1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

"2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

"3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

"También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de

capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente."

10. REFORMA DE 19 DE DICIEMBRE DE 1978

En esta fecha fue adicionado el artículo 123 en su parte inicial, para que sus dos primeros párrafos dijeran:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: [...]"

### CAPITULO III

#### CARACTERISTICAS DE LA LEGISLACION LABORAL

- A) La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales
- B) Libertad de trabajo
- C) Igualdad y derecho del trabajo
- D) La desigualdad humana en el trabajo
- E) Protección de la clase trabajadora
- F) Garantía de los derecho mínimos

Debemos hacer un esfuerzo adicional para que México salga adelante, pero éste deberá ser parejo para evitar el sacrificio de los que menos tienen.  
CARLOS SALINAS DE GORTARI

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

A continuación nos referiremos brevemente a algunas características del Derecho del Trabajo y, por extensión, de la legislación laboral. Antes, sin embargo, es conveniente referirse al problema de la denominación de esta rama del Derecho.

Originalmente, al que hoy conocemos como Derecho del Trabajo se le llamó Legislación industrial, debido a la época en que surgió, caracterizada por la acelerada industrialización y el creciente malestar de los obreros.

Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, pero fue descartada porque, por una parte, resulta demasiado restringida, ya que sólo prevé un aspecto de la disciplina, y por otro, sólo se refiere a la actividad industrial y omite la mercantil y la agrícola. Además, el antiguo Derecho Industrial abarcaba temas que hoy son propios del Derecho Mercantil (patentes y marcas, por ejemplo).

Partiendo de la base de que la rama laboral surgió como resultado de las exigencias de los obreros, se dio en llamarla Derecho Obrero, pero al igual que la anterior denominación referida aquí, esta era sumamente limitada.

Algunos juristas españoles optaron por la designación "Derecho Social", pero ésta peca por demasiado amplia, pues el Derecho

Agrario, por ejemplo, también es Derecho Social. Por tanto, esta designación también fue desechada con el paso de los años.

Más tarde, se extendió el uso de la denominación Derecho Laboral, que frecuentemente es utilizada como equivalente del término más extendido, Derecho del Trabajo. Sin embargo, este último debe preferirse a aquél, pues es el que emplea la propia legislación vigente.

De acuerdo con Dávalos y De Buen, Derecho del Trabajo es la denominación más propia para la disciplina que nos ocupa, porque su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

De Buen señala que "en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo...A pesar de ello no cabe duda de que el concepto 'Derecho del Trabajo' es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo."<sup>10</sup>

<sup>10</sup>De Buen L., Néstor. Op. cit., pp. 30-31.

Ahora sí, hablemos de las características del Derecho del Trabajo que, por definición, también se atribuyen a la legislación laboral.

Como lo señala el maestro José Dávalos, el Derecho Mexicano del Trabajo, "dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas".<sup>11</sup> Por su parte, De la Cueva dice que "la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, rica en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos."<sup>12</sup>

Determinar los caracteres del Derecho del Trabajo en México es una tarea que se dificulta de acuerdo con la época e, incluso, según la postura ideológica del investigador. Sin embargo, existe poca controversia sobre los caracteres que se señalan a continuación.

#### A) LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES

En toda comunidad humana, el trabajo es un derecho y una obligación.

---

<sup>11</sup>Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1988. p. 15.

<sup>12</sup>De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 88.

Es un derecho porque de él depende la sobrevivencia de los individuos. Es una obligación porque en ella se finca el engrandecimiento nacional. Esta idea se encuentra plasmada en el primer párrafo del Artículo 123, cuando se establece que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil", y en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, al señalarse que "el trabajo es un derecho y un deber sociales".

La reforma constitucional de 1978 afirmó el derecho al trabajo, que ya estaba previsto en la Ley vigente desde 1970. Mario de la Cueva explica el significado de este principio doctrinario al decir que "la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

"El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

"La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por eso el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades."<sup>13</sup>

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, según Dávalos, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar.

"En verdad -advierte Russomano-, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre estos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo, nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicación de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador."<sup>14</sup>

Sin embargo, debe hacerse notar que una sociedad como la nuestra, capitalista y subdesarrollada, es prácticamente imposible llevar a la práctica tal precepto, pues no existen las condiciones económicas necesarias y suficientes para garantizar el pleno empleo

---

<sup>13</sup> ibidem, pp. 108-109.

<sup>14</sup> Russomano, Mozart Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. Universidad Nacional Autónoma de México. Segunda edición. México, 1981. p. 9.

(de acuerdo con la idea de Keynes) y, por tanto, para obligar a todos los individuos a que trabajen, como ocurre en las economías socialistas con planificación estatal centralizada.

## B) LIBERTAD DE TRABAJO

Según Dávalos, "este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5o. de la Constitución."<sup>15</sup>

Este ordenamiento establece la libertad de trabajo, sujeta a determinadas limitaciones que pueden apreciarse a continuación:

"Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por

<sup>15</sup> Dávalos, José. Op. cit., p. 22.

resolución judicial.

"La Ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el

menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

"Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación. Publicaciones del Diario Oficial de la Federación. México, 1983.

Según puede apreciarse el primer párrafo del artículo transcrito es de primordial importancia, pues en él se consagra la libertad de trabajo, sustento de toda legislación laboral.

La anterior disposición también está expuesta en la Ley, pero adquiere máxima relevancia cuando se le establece como una garantía constitucional.

Esta garantía quedó reforzada por la reforma del 19 de diciembre de 1978, cuando se agregó una frase al artículo 123 que dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil."

### C) IGUALDAD Y DERECHO DEL TRABAJO

Entre este principio y el anterior existe una vinculación tan estrecha, que, según el maestro Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no puede existir, y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del Derecho Laboral.

Russomano señala que "el principio fundamental en la legislación y en la doctrina...es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del

trabajo...Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia de trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo..."<sup>17</sup>

Según Dávalos, el principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual.
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, de acuerdo con lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

"Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

---

<sup>17</sup>Russomano, M. V. Op. cit., p. 9.

A continuación explicamos los dos principios señalados en la página anterior.

1. Para trabajo igual, salario igual

Este postulado está previsto en la Constitución. El artículo 123, apartado A, fracción VII, determina:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

Como ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo recogió ese principio y lo desarrolló en disposiciones tan claras como las que contiene el artículo 50., en su fracción XI, así como en los artículos 56 y 86.

"Artículo 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

"XI. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento, por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad."

"Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

"Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe

corresponder salario igual."

Sánchez Alvarado indica que este postulado, estipulado en nuestra legislación laboral, ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero en un sentido distinto, ya que en tanto la regla mexicana postula: "Para trabajo igual, corresponde salario igual", el postulado de la OIT reza: "Para trabajo de igual valor, igual salario."

"En tanto que el principio mexicano toma como base un criterio objetivo, el de la OIT se apoya en un criterio subjetivo; deja la clasificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto de beneficio al trabajador."<sup>18</sup>

## 2. Para trabajo igual, prestaciones iguales

"Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etc., sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo

<sup>18</sup> Dávalos, José. Op. cit., pp. 24-25.

se deben entregar al trabajador.

"Concordantemente con ambos postulados, para que el artículo 86 fuera comprendido con mayor claridad, podría quedar de la manera siguiente:

"A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales."<sup>19</sup>

Nuestra legislación prevé que todo trabajador tiene derecho a ejercer sus labores en condiciones de igualdad. La frase que dice: "a trabajo igual corresponderá salario igual", es la base de este enfoque, sin el cual la legislación sería discriminatoria.

#### D) LA DESIGUALDAD HUMANA EN EL TRABAJO

Sin embargo, en la práctica es imposible que exista igualdad absoluta en el ámbito del trabajo, pues aun cuando todo individuo está dotado de las facultades necesarias para rendir adecuadamente en su empleo -y depende de él y de sus circunstancias de vida desarrollarlas satisfactoriamente-, diversos factores que tienen relación más con el

---

<sup>19</sup> Ibidem, p. 25.

desenvolvimiento y el perfil conductual en el trabajo<sup>20</sup> que con el campo del Derecho, hacen que realmente exista desigualdad humana en el desempeño laboral, aun cuando exista igualdad formal en el Derecho.

#### E) PROTECCION DE LA CLASE TRABAJADORA

La protección de la clase trabajadora es una cualidad que la mayoría de los autores coincide en atribuir al Derecho del Trabajo, "y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón. Esto se puede válidamente desprender del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo"<sup>21</sup>, que indica:

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

"No podrán establecerse distinciones entre los

<sup>20</sup>Sobre este problema se recomienda ver la obra de Keith Davis titulada: Comportamiento humano en el trabajo. Libros McGraw Hill de México, S. A. de C. V. Quinta edición. México, 1983.

<sup>21</sup>Dávalos, José. Op. cit., p. 15.

trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

"Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

Es decir, según Dávalos, "los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, e impusieron en la Carta de Querétaro su derecho para su protección. En el sistema que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora."<sup>22</sup>

Néstor de Buen señala que ese carácter proteccionistas que es inherente al derecho del trabajo se pone de manifiesto en las distintas ramas de la disciplina, tanto en el derecho individual como en el administrativo y, a partir de la reforma de lo. de mayo de 1980, en el procesal. En el derecho han creado equilibrio e, inclusive, en ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para dictar condiciones que los patrones.

A su vez, Mario de la Cueva objeta que el Derecho del Trabajo sea protector de la clase trabajadora. Así, señala que si bien en un principio esa fue su función, a partir de su constitucionalización en la Carta de Querétaro la protección ya no es necesaria. "No requiere

---

<sup>22</sup> Ibidem, p. 16.

de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital, y aun para luchar con el Estado protector de la burguesía", y agrega que sostener tal carácter para la disciplina, significa tanto como aceptar que los trabajadores están urgidos de tutela porque son una clase inferior.<sup>23</sup>

La finalidad primordial de la Ley Federal del Trabajo y del Artículo 123 constitucional, que la inspira, es, por definición, proteger los derechos de la clase trabajadora, pero como no existe derecho sin obligación, también sirve para delimitar el punto hasta el que llegan los derechos en este caso. Axiomáticamente puede decirse que el propósito de toda ley laboral debe ser perfeccionar cada vez más la protección de los trabajadores. Sin embargo, en este punto se presenta el conflicto con los patrones, que se consideran parte controversial, pues en la medida en que ven aumentados los derechos de los trabajadores, consideran disminuidos los suyos.

#### F) LEGISLACION EXPANSIVA, INCONCLUSA E IMPERATIVA

La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo significa que se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación. A

<sup>23</sup>De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 105.

esta rama del derecho tienden a incorporarse poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; "así, se tienen reguladas, bajo el título de 'Trabajos especiales', nuevas áreas de trabajo, como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos y, a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros.

"Tal es su fuerza expansiva, que ha llevado a pensar en cuáles serán sus alcances."<sup>24</sup>

"Hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo es una cuestión de débil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista, férreo, y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo...La finalidad del Derecho del Trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora."<sup>25</sup>

Debe señalarse aquí la importancia de los caracteres expansivo, inconcluso e imperativo de la legislación laboral. Esta última es expansiva justamente porque tiende a ampliarse indefinidamente. No por fuerza esta ampliación se refiere al aspecto físico de la Ley, sino a sus alcances, en la medida en que amplía los derechos de los trabajadores a los que busca proteger. Es inconclusa justamente porque permanentemente debe reformarse y adicionarse, para ajustarla

---

<sup>24</sup> Pávalos, José. *Op. cit.*, p. 16.

<sup>25</sup> De la Cueva, Mario. *Op. cit.*, p. 92.

a los nuevos alcances que deben tener los derechos de los trabajadores. Y es imperativa porque su contenido es obligatorio tanto para sus tres sujetos: los patronos, los trabajadores y el Estado.

#### G) GARANTIA DE LOS DERECHOS MINIMOS

"Este es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacionales, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados -a través de la contratación individual y colectiva- mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: 'Arriba de las normas laborales, todo; por abajo de ellas, nada.'"<sup>26</sup>

Se considera que estos derechos son sociales porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular, como integrantes de aquélla.

Como ejemplo de lo anterior tenemos la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, y los artículos 5o., 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, apartado A de la

<sup>26</sup> Dávalos, José. Op. cit., p. 17.

## Constitución.

"Artículo 123, fracción XXVII de la Constitución: Serán condiciones nulas, y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores."

"Artículo 50.- Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea la escrita o verbal, la estipulación que establezca:...II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;...V. Un salario inferior al mínimo; ...VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;...XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo...En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

"Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e

iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

"Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

Ninguna ley laboral puede considerarse justa y equitativa si no contiene los que se consideran derechos mínimos de los trabajadores. Sin embargo, debe hacerse notar aquí que, por definición, los derechos mínimos de los trabajadores son los que consagra la ley respectiva. Esos derechos mínimos, justamente por el carácter inconcluso de la ley, siempre tenderán a ampliarse.

## CAPITULO IV

## LA LEGISLACION LABORAL DEL SIGLO XXI

- A) Propuesta de la campaña presidencial de 1988
- B) Propuesta del Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales (IEPES) del Partido Revolucionario Institucional (PRI)
- C) Reacción empresarial
- D) Posición obrera
- E) Intervenciones en la Cámara de Diputados (Caracterización general)
- F) La comisión técnica
- G) Proposición personal: necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo

Asistimos a una transformación que nos plantea nuevos problemas, cuya solución requiere de imaginación y de una gran capacidad de adaptación y respuesta.  
CARLOS SALINAS DE GORTARI

## A) PROPUESTA DE LA CAMPAÑA PRESIDENCIAL DE 1988

El 24 de marzo de 1988 dijo en Chihuahua el entonces candidato del PRI a la Presidencia de la República:

"Sé de la petición de revisar el marco legal que rige las relaciones laborales. Precisamente por ese planteamiento de los trabajadores organizados de México es que, dentro de la campaña, hemos integrado un grupo, encabezado por nuestro Partido y compuesto por dirigentes obreros, representantes de los empresarios y conocedores del derecho laboral, para que juntos dialoguemos sobre cuáles son esas leyes que el México del siglo XXI requiere y demanda desde ahora."<sup>27</sup>

En efecto, durante su campaña Carlos Salinas de Gortari recibió diversas peticiones de líderes obreros en el sentido de que se reformara la Ley Federal del Trabajo vigente o, francamente, se le sustituyera. Sin embargo, también los patronos, guiados por el propósito salinista de combatir el populismo, la demagogia y la apatía y sentar las bases de un país más moderno, consideraron que la actual ley es, precisamente, populista y demagógica, no contribuye a elevar la productividad (pues otorga demasiadas concesiones a los

<sup>27</sup> Discursos de campaña. (Del 13 al 30 de marzo de 1988). Tomo IX. Secretaría de Información y Propaganda del CEN del PRI.

trabajadores) y corresponde a los rasgos de un país pre-moderno.

Vistas ambas posturas, el candidato ordenó la integración de una comisión del Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales (IEPES) integrada tanto por empresarios como por obreros y representantes del Partido (aun cuando, formalmente, los empresarios no constituyen un sector de este organismo), para dar lugar a lo que a partir de entonces se denomina "legislación laboral del siglo XXI".

Con el propósito de darle forma tuvieron lugar diversas reuniones de trabajo, a raíz de las cuales el IEPES presentó a Salinas un proyecto de ley que no ha sido dado a conocer. Ha sido manejado con reserva. Esta reserva puede atribuirse a una de dos causas fundamentales: a que es favorable a los obreros y los patronos emprendería una campaña para combatir el proyecto, o a que es desfavorable a los obreros y, entonces, sería de esperarse igual actitud de sus líderes, quienes podrían capitalizar esta situación en su propio beneficio. Sin embargo, tampoco debe desconocerse la presencia de los partidos de oposición: los de izquierda objetarían el proyecto alegando que sería tibio en los avances obreros, o pro-patronal, mientras que los de derecha podrían señalar que el proyecto sería populista.

Lo que los representantes del IEPES dijeron durante la campaña salinista no proporciona detalles sobre el contenido del proyecto.

Ya en 1989, los diputados miembros de la Comisión de Trabajo y Previsión Social también han dedicado tiempo a la elaboración de su propia versión de lo que debe ser la nueva Ley Federal del Trabajo. Incluso han organizado discusiones al respecto, con la participación de representantes obreros y empresariales.

B) PROPUESTA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS, ECONOMICOS Y SOCIALES (IEPES) DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL (PRI)

En términos generales, a juzgar por lo dicho durante la campaña del licenciado Carlos Salinas de Gortari, todo parece indicar que los autores de la nueva versión ~~proyecto~~ de la Ley Federal del Trabajo oscilaron entre dos posturas extremas: introducir considerables avances en favor de los trabajadores, o dar al proyecto un enfoque "modernizador". No se olvide que este último término, en nuestros días y en el lenguaje del régimen actual, tiene varias implicaciones trascendentales: el combate a la improductividad, el realismo económico, la reestructuración del sector paraestatal, etcétera. Como parte del realismo económico y del combate a la improductividad tal vez el proyecto que guarda el IEPES y el que abrigan los diputados tiendan a "replantear" las llamadas "conquistas obreras". Ese replanteamiento podría orientarse a fomentar la productividad "negociando" con los líderes obreros algunas de las prerrogativas

actuales de sus agremiados, sobre todo en aquellos puntos en los que los efectos políticos podrían ser menores o tolerables.

Es de presumirse que el gobierno federal se encuentre estudiando los proyectos existentes y valorando sus respectivas implicaciones antes de enviar al Congreso de la Unión una iniciativa de ley que abroge la actual Ley y la sustituya por otra, o haga profundas reformas a la que está vigente.

#### C) REACCION EMPRESARIAL

Los empresarios han dado a conocer su postura: consideran que la actual Ley debe ser sustituida por otra o reformada de tal modo que fomente la productividad, combata la holganza y no represente un peso tan grave como el que, en opinión de ellos, representa la ley vigente en la economía y el desarrollo de las empresas. Obviamente, por voz de los dirigentes de la Confederación Patronal de la República Mexicana y del Consejo Coordinador Empresarial, los empresarios han dicho que no tolerarán mayores prestaciones para los trabajadores, pues muchas empresas, sobre todo las pequeñas, irían a la quiebra. Debe observarse que este mismo argumento fue esgrimido antes de que se promulgara la ley de 1931 y antes de que entrara en vigor la de 1970. No pasó nada. Tuvieron que adaptarse a las nuevas

condiciones. Por tanto, es de preverse que lo mismo ocurra ahora.

#### 1. Consejo Coordinador Empresarial

Previa aclaración de que las opiniones que se mencionan a continuación son a título personal de quien las formula, advertiremos también que dichas opiniones fueron difundidas mediante el Boletín Jurídico del Consejo Coordinador Empresarial. La lógica permite deducir que esas opiniones no habrían sido difundidas en ese órgano si no tuvieran algún grado de respaldo moral en la institución. Hechas estas aclaraciones, procederemos a resumir las opiniones a las que nos referimos:

El abogado TOMAS SANCHEZ BAYLON considera que "la prudencia y la experiencia en materia legislativa aconsejan no abrogar leyes para sustituirlas por leyes totalmente nuevas, sobre todo si las leyes vigentes funcionan en buena medida para mantener la armonía y la justicia entre los gobernados, como acontece en cierta medida con la vigente Ley Federal del Trabajo.

"Lo aconsejable en consecuencia no es una nueva Legislación Laboral, sino la modificación de la Ley Federal del Trabajo vigente para adecuarla, no solamente a las circunstancias políticas y

socioeconómicas actuales, sino para que rija y estimule a la 'moderna' economía de mercado que se proyecta desarrollar en el país."<sup>28</sup>

Este autor opina que las reformas a la Ley no deben proponerse mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, pues esto daría lugar a una legislación de carácter populista. El propósito, en cambio, debe ser que la ley sea mejor que la actual desde el punto de vista técnico jurídico. "Por ello, el sentido del nuevo Derecho del Trabajo no puede ser otro que facilitar, mediante una inteligente flexibilización de sus normas, la creación de nuevas fuentes de trabajo y su operación eficiente, estimular la productividad mediante la promoción de los más capaces y responsables, etc., todo ello sin perjuicio de las garantías tutelares mínimas. [...] Un excesivo paternalismo de las normas laborales, tendiente a acentuar la minoridad o necesidad de tutela de los trabajadores frente a los empleadores en la relación laboral, tiene necesariamente el mismo efecto que el paternalismo en la educación, que insiste en los derechos por encima de las obligaciones, e impide que el educando desarrolle el sentido de responsabilidad, que es el verdadero motor de la superación."<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Sánchez Baylón, Tomás. "La nueva legislación laboral anunciada por el régimen. Reflexión de un abogado." En: Boletín Jurídico de la Comisión de Análisis Legislativo del Consejo Coordinador Empresarial. Número 24. Junio de 1989. p. 5.

<sup>29</sup> Ibidem, p. 15.

En general, puede decirse que el autor que habla en el órgano jurídico del Consejo Coordinador Empresarial está de acuerdo con la vigencia de las actuales normas tutelares de derecho sustantivo que contiene la Ley Federal del Trabajo. En ningún momento se pide que haya un retroceso en lo que se refiere a las garantías básicas (derecho a la indemnización, derecho a la huelga, etcétera).

A lo largo de este alegato se encuentran constantemente argumentos contra el enfoque (inspirado en el jurista Alberto Trueba Urbina) según el cual más que ser justa, la Ley Federal del Trabajo debe ser un instrumento eficaz de la lucha de clases. Así, se dice con respecto a la garantía del salario mínimo, que "un incremento de los salarios mínimos compensatorio de la pérdida de su valor adquisitivo, así como el cambio de la política salarial, que son objeto de la justa y ya apremiante demanda de la clase trabajadora, no constituyen materia de la anunciada modificación de la Legislación Laboral sino que corresponden a la dirección de la política económica del régimen." Esta es la respuesta de Sánchez Baylón a la demanda de que mediante la reforma a la Ley se asegure un nuevo criterio para establecer el salario mínimo, demanda que han abanderado los "líderes obreros populistas".

Hay también la exigencia de que la determinación de la cuantía o el porcentaje que corresponda a los trabajadores en las utilidades de las empresas quede al margen o fuera de cualquier modificación que se

proponga para la legislación laboral.<sup>30</sup>

Todas las demandas que Sánchez Baylón enumera después, están encaminadas a que se enmiende el enfoque politizado (incondicionalmente partidario del trabajador y viciado a ultranza contra el empleador) e inadecuado en términos de técnica jurídica que, a su juicio, caracterizan a la reforma procesal de 1980. Los vicios principales que el autor encuentra tienen que ver con violaciones a los artículos 14 y 16 constitucionales. Esto se deriva de que la actual Ley, sobre todo en su parte procesal, quiere lograr a como dé lugar que el trabajador y el empleador sean iguales. Acto seguido, Sánchez Baylón se propone demostrar la inconstitucionalidad de algunos preceptos de la Ley en su parte procesal (reformada en 1980).

La inconstitucionalidad tiene que ver con los siguientes hechos:

- El artículo 685 es inconstitucional porque permite a la Junta convertirse en juez y parte en el proceso al asesorar al trabajador en la elaboración de su demanda. La suplencia del quejoso sólo compete a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, no así a la Junta. Esto hace que sea común que la Junta condene a los empleadores a pagar prestaciones que no fueron reclamadas

---

<sup>30</sup> Ibidem, p. 19.

en la demanda original.

- En lo que se refiere a la carga de la prueba, se violentan los más elementales principios procesales al ordenar que la carga de la prueba radique sobre el empleador y se libere de ella, a ultranza, al trabajador. Se oivida que "la carga de la prueba no constituye una obligación que pueda atribuirse a ninguna de las partes en un proceso. Su significado es el resultado de un principio lógico o norma técnica necesaria para resolver toda controversia y que consiste en determinar a cuál de las partes corresponde aportar pruebas para demostrar sus proposiciones o pretensiones en la controversia.

"Se designa como carga o fatiga probatoria y no como obligación porque la falta de aportación de las pruebas no trae aparejada una sanción, sino únicamente la pérdida de la oportunidad de demostrar en un juicio aquello que se pretende, con sus consecuencias inertes.

"Los principios reguladores de distribución de la carga de la prueba son normas lógicas desarrolladas en la teoría del proceso general y del proceso civil en especial, por eso las leyes procesales distribuyen las cargas probatorias, señalando las circunstancias o hechos que deba probar cada parte de conformidad con sus respectivas proposiciones que vienen a integrar la litis o

controversia."<sup>31</sup>

De manera inusitada, sin embargo, la Ley asigna injustamente la carga de la prueba al empleador y faculta a la Junta para eximir de ella al trabajador, de acuerdo con lo que éste sostenga o niegue a lo largo del juicio. El autor demanda que este vicio que va contra los principios básicos del Derecho Procesal sea enmendado en la reforma que se prevé

Lo mismo dice de la carga de la prueba del trabajo extraordinario (horas extras), cuya demostración compete al patrón. Un obrero puede argumentar que trabajó miles de horas extras, sin haberlo hecho realmente, y si el patrón -por no llevar controles de entrada y salida, como ocurre en muchas pequeñas empresas del país, y aun en las grandes, cuando se trata de altos empleados que tienen libertad de movimiento- no logra demostrar lo contrario, será condenado a pagar lo que el trabajador exige. Muchos fraudes han sido cometidos a la sombra de este ordenamiento, señala el autor.

- En lo que se refiere al despido, el autor comenta que "el legislador de la Reforma Procesal de 1980, al establecer una forma procedimental solemne para el despido, ha venido a desvirtuar todo el contenido obligacional de la relación

<sup>31</sup> Ibidem, pp. 30-31.

de trabajo, al convertir en inoperantes todas las causales de despido previstas en la Ley si falta el cumplimiento cabal de tal fórmula."<sup>32</sup> El artículo 47 de la Ley prevé un procedimiento para el despido, pero su celebración está sujeta a tantos avatares, que generalmente es imposible para el empleador demostrar la justificación de aquél, aun en los casos de fraude u otros daños graves causados por el trabajador a su patrón.

- Sin duda el problema más grave que encuentra el abogado Sánchez Baylón es el de la representación de las partes en el juicio, que se ha prestado a numerosas controversias en desventaja del patrón, a quien se impone la exigencia de presentarse a todas las etapas del proceso, exigencia que no existe para el trabajador, quien puede acudir por medio de apoderado. Al trabajador le basta extender una carta poder a su abogado, mientras que en el caso de las personas morales sólo se admitirá a una "entidad representativa", con lo cual se incurriría en el absurdo de obligar a la Asamblea de Accionistas o al Consejo de Administración en pleno. Visto lo impráctico de este precepto, en un alarde de rigidez las Juntas obligan a los patronos a extender a sus abogados poderes notariales, con lo cual, evidentemente, los notarios deben estar de

---

<sup>32</sup> Ibidem, p. 39.

plácemes. En este punto el autor ha encontrado particulares violaciones a las garantías individuales que consagra la Constitución, pues la Ley llega al extremo de dar por contestadas en sentido afirmativo todas las audiencias a las que el patrono acuda inadecuadamente representado (con lo cual técnicamente se considera que no se presentó) o de las que se ausente físicamente. De tal modo que cualquier afirmación que haya hecho el trabajador adquirirá certeza para la Junta, gracias a una aberración procesal. "Normas como la comentada -dice el autor-, deben desde luego derogarse en una nueva Legislación Laboral para la democracia socioeconómica moderna que se proyecta."<sup>33</sup>

En cuanto al derecho colectivo, en lo que se refiere específicamente a las huelgas, el autor considera absurdo que, de acuerdo con el artículo 469 de la Ley, ni siquiera los trabajadores puedan dar por terminada la suspensión de labores si no se cumple alguna de las condiciones que señala ese artículo (convenio entre ellos y la empresa, allanamiento del patrón a las peticiones de los huelguistas o laudo arbitral de la Junta o de un árbitro privado elegido de común acuerdo entre las partes). Por ello, Sánchez Baylón se acoge a las sugerencias del

---

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 45.

abogado Guillermo Roel, quien propone dos soluciones a ese problema técnico que alarga excesivamente las huelgas: que se reformen los artículos 929 y 930 de la Ley, para que las partes puedan demandar en repetidas ocasiones y aun pasado el periodo de 72 horas, la calificación de la huelga, sin que una declaración de inexistencia posterior a varias de existencia precedentes sea considerada ilegal. La segunda recomendación es que se modifique la fracción IV del artículo 469 para que la Junta pueda dar por terminado el conflicto si un laudo de ella así lo determina, previa solicitud de los trabajadores huelguistas en ese sentido.

- Finalmente, el autor se refiere a los emplazamientos a huelga con fines de extorsión. Este fenómeno, en su opinión, obedece a la credibilidad y el apoyo indiscriminados que la actual Ley Federal del Trabajo otorga a los dirigentes sindicales en perjuicio de terceros o de los propios trabajadores a los que la Ley debe proteger.

"Se trata de los emplazamientos a huelga meramente extorsivos, promovidos por organizaciones sindicales piratas, que localizan a sus víctimas, aquellas empresas que no tengan un contrato colectivo de trabajo debidamente depositado y registrado ante la Junta competente,

simplemente en el directorio telefónico o valiéndose de cualquier otro medio.

"Una vez localizadas las víctimas, se presentan emplazamientos a huelga fraudulentos supuestamente promovidos en representación de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para obtener la celebración o firma de un contrato colectivo de trabajo, sin que en la inmensa mayoría de los casos el sindicato emplazante cuente con afiliación alguna de los trabajadores de la emplazada."<sup>34</sup>

De acuerdo con la fracción II del artículo 451 de la Ley, la Junta está impedida de calificar previamente la huelga, lo cual, por tanto, le impide también cerciorarse de si el sindicato emplazante representa o no a la mayoría de los trabajadores a nombre de los cuales dice emplazar. Esto hace que diariamente, ante los ojos cómplices, impotentes o indiferentes -según sea el caso- de los presidentes de las juntas, ocurran verdaderos chantajes contra las empresas, las cuales, ante el riesgo de verse cerradas en un plazo perentorio de seis días, tienen que acceder a las pretensiones de la organización emplazante, generalmente "pirata", ilegal, que sólo busca obtener para su líder una fuente periódica y perpetua (contrato de protección) de ingresos económicos. Paradójicamente, el

---

<sup>34</sup> Ibidem, p. 50.

"contrato de protección" se convierte en el único recurso con el que cuenta la empresa para defenderse de la extorsión.

Por tanto, el autor recomienda que sea modificada la Ley para que la Junta pueda comprobar la representatividad que el sindicato emplazante tiene en la empresa emplazada.

## 2. Confederación Patronal de la República Mexicana

En el mes de junio de 1989 la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dio a conocer su punto de vista sobre los elementos que debe contener la Legislación Laboral del Año 2000, a la que se refirió el Presidente de la República.

Esta organización considera que los principios generales de Derecho en la nueva ley deberán ser:

- Orientarse hacia la calidad, la productividad y la conciencia de los mexicanos sobre el valor que tiene el trabajo productivo como factor de realización humana y generador del desarrollo, a fin de ir logrando un cambio hacia la flexibilidad, la competitividad y la modernidad de la cultura laboral del país.
  
- Pugnar por una mayor responsabilidad en cuanto a derechos

y obligaciones de todas las partes que intervienen en la relación laboral. Reconocer el principio protector en la legislación laboral, sin incurrir en el paternalismo.

- Dotar al texto de la Ley Federal del Trabajo de una mayor flexibilidad en cuanto a la normatividad de las relaciones de trabajo, partiendo del principio de que la dignidad del hombre y los "derechos humanos" deben ser respetados por encima de cualquier otro precepto.
  
- Concientizar a trabajadores y empresarios de que la situación que vive nuestro país y su entorno internacional nos obligan a cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando todo proceso productivo a las reglas de comercio y a la competencia internacional, respetando los derechos humanos.
  
- Procurar que en la administración de las relaciones laborales la intervención gubernamental sea mínima, pero sin dejar de reconocer el papel de árbitro que como autoridad ejerce.
  
- Hacer que la Ley Federal del Trabajo considere en su contexto y operacionalidad el hecho de que la mayor parte de las empresas de México son pequeñas y medianas, lo cual

debe hacer que se reconozca que el régimen jurídico debe estar al alcance de las posibilidades de quienes generan fuentes de trabajo.

Además, la COPARMEX formula otras observaciones, que agrupa en los siguientes rubros:

Flexibilización de la normatividad de las relaciones individuales de trabajo. En este punto se señala que la Ley deberá:

- Simplificar al máximo la legislación laboral, flexibilizándola y eliminando de su contexto toda huella de regulación excesiva.
  
- Propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la tendencia de las empresas modernas está orientada al desarrollo de lo que se ha dado en llamar "multihabilidades", aspecto que viene a ser la diferencia muchas veces entre una empresa productiva y otra que no lo es.
  
- Hacer más flexible el término de la jornada diaria, que permita reducirla o ampliarla por convenio entre las partes y lo inherente al turno, puesto, descanso y

horarios. Debe destacarse la conveniencia de que el país siga bajo el régimen de la jornada de 48 horas de trabajo distribuidas a voluntad de las partes.

- Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo.
- Flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado.
- Incluir aspectos relacionados con la demostración de capacidades y habilidades de los trabajadores de nuevo ingreso durante periodos de capacitación con términos precisos y un pago que guarde la adecuada referencia con el de los puestos de planta calificados, lo cual se aplicaría también en las promociones.

Modernización de las relaciones de trabajo y sus formas de terminación. Aquí se señala que la Ley debe:

- Flexibilizar el principio de la estabilidad en el empleo.
- Simplificar los procedimientos de retiro, tras revisar los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos.

- Revisar las causas de rescisión del contrato laboral, estableciendo un procedimiento sencillo y seguro para estos casos.
  
- Conceder a los trabajadores y la empresa negociar los retiros en franca libertad y en concertación entre las partes.
  
- Identificar y clarificar las causas y el tratamiento aplicable al abandono de trabajo.
  
- Señalar como causa de rescisión el incumplimiento de presentarse en la fecha que la autoridad señale para la reinstalación.
  
- Reducir a dos faltas injustificadas en un periodo de treinta días las causas de la rescisión del contrato individual de trabajo, para evitar que se interrumpan los procesos productivos. También debe establecerse como causa de rescisión la reincidencia en la inasistencia injustificada, aun cuando no se llegue al límite de "faltas" en un periodo determinado.
  
- Establecer que sin importar la causa de la terminación del contrato de trabajo, se otorgue en todos los casos una

indemnización razonable, que no cause lesiones a la empresa nacional y la deje en desventaja con la empresa del exterior.

- Establecer una compensación justa pero razonable por mes laborado, como pago de indemnización en contratos por tiempo y obra determinados que se den por concluidos anticipadamente.

Respuesta a la generación de empleo en el ámbito de la pequeña y la mediana empresas. Aquí se establece que la Ley deberá:

- Modificar los sistemas de indemnización, para hacerlos congruentes con la capacidad de las empresas.
- Adoptar medidas flexibles en todo precepto de obligatoriedad, reconociendo que la gran mayoría de las empresas mexicanas son pequeñas y medianas.
- Adecuar el espíritu de la Ley al hecho de que en nuestro país existe una gran cantidad de microindustrias, muchas de las cuales son empresas familiares, que demandan un trato flexible en cuanto se refiere al ámbito laboral.

- Establecer modalidades para efectos de pagos al IMSS y al INFONAVIT, de acuerdo con la capacidad de las empresas, con el fin de que exista congruencia con las leyes fiscales (número de personal, monto del capital invertido, ventas, etcétera).
  
- Permitir que las necesidades, los potenciales y la situación actual de la empresa sean los factores que rijan el capítulo referente a la capacitación.
  
- Reconocer la necesidad de flexibilizar los prospectos de la Ley, de acuerdo con la existencia de centros de trabajo en zonas aisladas.

Incorporación de la importancia de la "calidad" y la "productividad" en las relaciones de trabajo. En este renglón, la COPARMEX propone que la Ley debe cumplir los siguientes requisitos:

- Reducir los días festivos, o bien, trasladarlos al domingo. A cambio podrían incorporarse proporcionalmente las vacaciones anuales.
  
- Eliminar los requisitos y trámites en materia de capacitación y desarrollo, para que se simplifique el procedimiento y se establezca este concepto como una

obligación no sólo para la empresa, sino también para el trabajador.

- Dejar claro que la capacitación debe orientarse hacia la productividad del individuo, estableciendo un verdadero sistema de capacitación y adiestramiento para cada trabajador.
- Eliminar el llamado "escalafón ciego" y erradicar las preferencias en los casos de ascenso, el cual deberá otorgarse sólo con base en la capacidad y las aptitudes del trabajador.
- Facilitar la creación de comisiones de productividad, seguridad, higiene, capacitación y adiestramiento, con lo cual las comisiones actuales quedarán convertidas en factores que impulsen la productividad y la calidad en todos los ámbitos de la empresa.
- Establecer como recomendación para la empresa dar información general a los trabajadores sobre la marcha del negocio, para alentar la eficiencia y la competitividad.
- Dotar a la nueva ley de un elemento indispensable que la relacione con los conceptos de productividad y

laboriosidad del trabajador y de las empresas. En sentido, conviene suprimir los llamados "puentes", mediante soluciones equitativas y justas, sin pretender copiar modelos de otros países, pero teniendo en cuenta la excelencia de naciones que se distinguen por el potencial de trabajo y aprovechamiento productivo del tiempo de la gente.

Establecimiento de bases que eleven productivamente el nivel de vida de los trabajadores. La nueva Ley deberá:

- Clarificar y unificar en todos los sentidos el concepto de salario, identificándolo con los principios constitucionales que lo rigen.
- Establecer el principio de remuneración con base en el trabajo específicamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, para atenuar el problema del desempleo.
- Establecer reglas claras que permitan fijar un salario mínimo único, mediante la revisión del concepto de los salarios mínimos profesionales, que están en contradicción con los convenios internacionales ratificados por México. Así se impulsará la contratación colectiva.

- Propiciar el reparto de utilidades con base en la productividad.
- Clarificar el concepto de utilidad en cuanto a la aportación del propio proceso productivo de la empresa.
- Fomentar la equidad en el pago del salario, relacionándolo con la productividad, la antigüedad, el servicio efectivamente prestado, los resultados, la asistencia y la calidad del trabajo de cada persona.
- Hacer compatible la remuneración del trabajador con los resultados y la situación de la empresa.
- Eliminar los impuestos aplicables a las vacaciones el aguinaldo, el reparto de utilidades y el tiempo extra.

Descentralización y simplificación de la ley laboral y la impartición de justicia.

- Reidentificar los principios laborales procesales con los principios generales de Derecho.
- Revitalizar los principios de igualdad procesal.

- Hacer que el proceso laboral no exceda de 30 días.
- Sancionar a los sindicatos y trabajadores que incurran en demandas o movimientos huelguísticos improcedentes o contrarios a la ley.
- Descentralizar la aplicación de la ley laboral.
- Penalizar los delitos laborales mediante la intervención o asignación de agentes del Ministerio Público en el Tribunal.
- Fortalecer la función conciliatoria.
- Establecer un procedimiento conciliatorio sumario, antes de la aceptación definitiva de la demanda.
- Deben unificarse los criterios para que prevalezca la seguridad jurídica.
- Eliminar la ampliación de la demanda individual.
- Suprimir la suplencia de la queja a cargo de la Junta, restringiendo las ampliaciones de la demanda.

- Permitir la demanda en vía de acción.
- Regular de manera más enérgica la prueba testimonial, permitiendo el interrogatorio libre, para que esta prueba recobre su valor.
- Evitar citar a directivos de las empresas que no estén involucrados en la litis, con el fin de proteger la productividad.
- Reducir al mínimo el número de documentos que se exigen a la administración de personal.
- Limitar la demanda a un solo patrón o centro de trabajo.
- La prescripción debe ser de treinta días.
- Evitar la recurrencia de demandas improcedentes.
- Procurar un mayor equilibrio en lo concerniente al mandato y la representación legal.
- Imponer una mayor celeridad a la notificación, para que se practique correctamente a las partes, sobre todo si se trata de persona moral.

- Estipular que si no se presenta a la primera audiencia la parte demandante, se le dé por desistida de la demanda.
- Regresar al principio procesal de que la carga de la prueba corresponde a quien afirma.
- Intentar que en una sola demanda se incluyan todos los hechos atribuidos a un solo patrón.
- Convertir a las Juntas de Conciliación en Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Replanteamiento de las relaciones colectivas de trabajo. Se deberá:

- Establecer un registro nacional de sindicatos obreros y empresariales.
- Unificar los procedimientos especiales y el conflicto colectivo de naturaleza económica y evitar que éstos se suspendan en su tramitación debido al emplazamiento a huelga.
- Replantear el derecho de huelga, para preservar la productividad.

- Establecer un procedimiento sumario y flexible para resolver un conflicto colectivo jurídico encaminado a la huelga.
- Eliminar las huelgas por solidaridad.
- Permitir el fin del conflicto si los trabajadores así lo deciden mayoritariamente después de estallar la huelga, permitiendo además que se presenten cuantas instancias de inexistencia sean necesarias para acreditar la falta de mayoría.
- Fijar reglas para el recuento, el cual deberá ser un procedimiento preventivo y no correctivo.
- Practicar las notificaciones de emplazamiento sólo en días y horas hábiles.
- Practicar conteo de mayoría de trabajadores antes de que ocurran paros ilegales de labores.
- Concluir de oficio la disputa de titularidad en caso de que haya violencia de los trabajadores o de sus representantes y resolver de inmediato el caso de suspensión de las actividades.

- Limitar la intervención de los sindicatos a conflictos de orden colectivo y dejar mayor libertad a la negociación entre trabajadores individuales y empresa.
- Señalar como requisito para acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores en emplazamientos a huelga o planteamientos de titularidad, el acta de asamblea del sindicato en la que aparezcan los nombres y firmas de los trabajadores.
- La personalidad de los sindicatos debe acreditarse satisfactoriamente.
- Propiciar la libertad de afiliación sindical, eliminando las cláusulas de exclusión y la sindicalización obligatoria.
- Declarar improcedente el emplazamiento de huelga contra empresas que todavía no estén operando.
- Establecer reglas claras para no afectar a la sociedad en el caso de emplazamiento a empresas de servicios.
- Revisar los objetivos de la huelga y señalar de oficio el recuento.

En el apartado final de este trabajo, al resumir nuestras conclusiones, nos referiremos brevemente a la posición empresarial.

#### D) LA POSICION OBRERA

Por su parte, los líderes obreros han actuado como es su costumbre: declaran constantemente que no admitirán retrocesos ni reducciones en las actuales "conquistas" de sus representados, aun cuando, es sabido, estarán dispuestos a negociar lo que sea necesario, pues por su tradicional sumisión al Poder Ejecutivo Federal, en la negociación (léase aceptación) del nuevo proyecto, aunque resulte desfavorable para sus agremiados, les va su carrera política.

Uno de los ejemplos clásicos es la demanda de que se introduzca la semana de cuarenta horas. Creemos que aunque esto sería conveniente para que el trabajador tenga más tiempo libre para su familia y para su desarrollo personal, el gobierno y los patrones de ninguna manera están dispuestos, en las circunstancias actuales, a aceptar esa innovación. Por ende, los líderes obreros estarán dispuestos a "negociarla" una vez más.

Tenemos en nuestro poder un documento que hizo llegar el líder de la Confederación de Trabajadores de México, Fidel Velázquez, en

septiembre de 1988, al entonces Presidente Electo de la República, Carlos Salinas de Gortari. En él expresa el dirigente de la CTM:

"La Confederación de Trabajadores de México le ha expresado con anterioridad su preocupación sobre la legislación del trabajo esperando de su gobierno una determinación favorable para adecuarla a condiciones de productividad y protección para la clase trabajadora.

"Estamos enterados de la integración de diversas comisiones para proponer soluciones a las inquietudes nacionales y de que, en varias de ellas, han colaborado profesionistas al servicio de la CTM. En las de Administración de Justicia y Marco Jurídico, Subcomisión de Derecho Laboral, presentaron sendos trabajos, que en síntesis expresan lo siguiente:" (A continuación, el líder señala los lineamientos que debe cumplir la legislación laboral, en su opinión)

#### MARCO JURIDICO

Empleo. Es necesario reglamentar la declaración inicial del artículo 123 constitucional sobre el Derecho del Trabajo, relacionándolo con la reducción de la jornada, la capacitación, empresas del sector social y creación de su Instituto Nacional para el Empleo.

Conciliación. La conciliación deberá siempre ser preferida como

camino para la solución de los conflictos. Este enfoque debe ser reforzado en la legislación vigente.

Arbitraje. La demanda, la contestación, y el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas deberán llevarse, por regla general, en una audiencia.

Pruebas. La carga de la prueba para el patrón debe generalizarse. Las Juntas deben disponer de personal técnico capaz para servir gratuitamente a los trabajadores como peritos. La estimación de las pruebas debe hacerse en conciencia y con sentido de justicia social.

Laudos. Las condenas deben cuantificarse en el laudo para evitar el incidente de liquidación. Ante la imposibilidad de esto, la resolución deberá ser impugnada en amparo directo para suprimir las dos instancias. Por otra parte, la sentencia de amparo en la revisión del laudo, debe excluir en lo posible el retorno a la responsable por violaciones del procedimiento.

Capacitación. Debe fundamentarse una mejor y más organizada capacitación y adiestramiento en el empleo.

Jornada. Debe instituirse la semana de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis.

Salario. El salario debe fijarse atendiendo el valor de la mano de obra en relación con los precios, utilidades y el valor de cambio de la moneda. El salario debe ser real, para que satisfaga las necesidades normales de los trabajadores, entendidos como jefes de familia.

Utilidades. Los trabajadores deben tener un mayor porcentaje de participación en las utilidades de las empresas, e información contable y financiera, para que haya un reparto correcto.

Descanso. Debe aumentar el periodo vacacional, así como incrementarse la prima correspondiente.

Habitación. Debe aumentarse la aportación de los patronos al fondo de vivienda, para evitar la descapitalización del INFONAVIT.

Seguro Social. Debe excluirse o exigirse un pago completo de cuotas a quienes no cotizan como asegurados y asegurarse pensiones decorosas a los jubilados.

Higiene en el trabajo. Debe ejercerse mayor vigilancia para que las empresas cumplan con las disposiciones legales en esta materia.

## DERECHO COLECTIVO

Sindicatos. Debe impedirse el registro de organizaciones sindicales que no reúnan los requisitos que establece la Ley.

Contratación colectiva. Deben eliminarse los contratos de protección y fomentarse los contratos-ley.

Administración de justicia. Procedimiento ordinario

Agilización de la impartición de justicia. La justicia laboral debe simplificar sus procedimientos para que sea ágil, expedita, concentrada, oral y tutelar, y de ese modo se asegure el equilibrio entre los factores de la producción.

E) INTERVENCIONES EN LA CAMARA DE DIPUTADOS (CARACTERIZACION GENERAL)

Las intervenciones de los representantes del sector obrero del PRI, han sido en el sentido de incrementar o, cuando menos, conservar las actuales prerrogativas de la Ley. Las de los representantes de los partidos Popular Socialista, Auténtico de la Revolución Mexicana y del Frente Cardenista de Reconstrucción Nacional, han sido

ligeramente más radicales, pues pugnan por una profundización de ellas. Mientras tanto, las posturas más radicales están representadas, a la izquierda, por el Partido de la Revolución Democrática; a la derecha, por el Partido Acción Nacional. El PRD representa la postura de la izquierda no comprometida con el Estado y, por tanto, más radical; el PAN, la de la derecha empresarial.

#### F) LA COMISION TECNICA

Durante la campaña presidencial de Carlos Salinas de Gortari fue constituida una comisión técnica integrada por líderes obreros representantes del PRI y por representantes de empresarios priistas. Esta comisión subsiste en el seno del IEPES. Paralelamente, existe una segunda comisión técnica, integrada por representantes de la COPARMEX, del Consejo Coordinador Empresarial, de la Secretaría del Trabajo (incluida la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) y del Congreso del Trabajo, así como por destacados especialistas en Derecho del Trabajo. Se trata, sobre todo, de especialistas que tienen una formación conservadora.

Se sabe que ambas comisiones cuentan con su respectivo proyecto de Ley Federal del Trabajo y que en la actualidad esos proyectos están siendo estudiados por los asesores de la Oficina de

Coordinación de la Presidencia de la República, que encabeza José Córdoba Montoya, quienes seguramente propondrán al Presidente una iniciativa de Ley para sustituir la Ley vigente. Todo parece indicar que sólo se está esperando el momento oportuno para dar a conocer esa iniciativa.

G) PROPOSICION PERSONAL: NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO

Quien esto escribe considera que, si no se opta por sustituir la actual Ley, debe ser reformada de acuerdo con el criterio general de mejorar la situación legal de los trabajadores. Sin embargo, tampoco puede ignorarse que en nuestros días se requiere una mayor productividad. Por tanto, las reformas que se realicen deben tener en cuenta esta importante perspectivas.

A continuación listo algunos criterios que, subordinados al que mencioné en el párrafo anterior, deben atenderse en el momento de reformar la Ley. Tales criterios (lineamientos) serían los siguientes:

1. Incrementar los porcentajes de utilidades que se reparten a

los trabajadores, pues si los salarios no pueden elevarse constante y satisfactoriamente, cuando menos las utilidades que se reparten anualmente permiten a los trabajadores que tienen el hábito del ahorro, capitalizar este ingreso extra en beneficio de sus familias.

2. Modificar los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo para que se abrevien los recursos procesales y, por tanto, los juicios de índole laboral sean más ágiles. Esto no sólo beneficiará a los trabajadores, sino también a los patrones, que tendrán que destinar menos gastos al pago de representantes legales.
3. Debe establecerse que los trabajadores que se hagan acreedores a una indemnización por despido o por cualquier otra causa, la reciban de acuerdo con el último salario percibido y no por un promedio de los más recientes, como ocurre actualmente.
4. Debe establecerse que cuando se acuerden aumentos de los salarios mínimos, el mismo aumento se indexe a todo el tabulador; es decir, deben aumentar todos los salarios

cada vez, pues de lo contrario, los salarios superiores al mínimo se ven alcanzados muy pronto por los mínimos.

5. Es conveniente reformar la Ley para que se incrementen considerablemente las aportaciones de las empresas al fondo de la vivienda (INFONAVIT), y en el caso de las empresas grandes, debe permitirse que los trabajadores creen organizaciones (cooperativas de vivienda, por ejemplo) encargadas de administrar los fondos, pues ocurre en la práctica que las grandes aportaciones de las empresas de mayores dimensiones se diluyen en beneficio de los de empresas pequeñas, quienes con frecuencia obtienen vivienda más pronto, pese a que sus patrones aportan cantidades simbólicas al fondo correspondiente.
6. Debe establecerse la semana de cuarenta horas, para que los trabajadores puedan dedicar mayor tiempo a su enriquecimiento espiritual y a la atención de sus familias.
7. Las mujeres embarazadas deben ser eximidas de trabajar a partir del quinto mes de gestación y hasta doce semanas posteriores al parto.

8. La edad mínima para trabajar plenamente (con todas las posibilidades de los adultos), debe ser de diecisiete años. Esto se hace indispensable dado el elevado porcentaje de población joven existente en nuestro país.
  
9. Deben mejorarse las condiciones de la jubilación y las pensiones en el texto de la Ley del Seguro Social.
  
10. Debe abreviarse el plazo para que las autoridades dictaminen si una huelga es lícita.

## CONCLUSIONES

1. El artículo 123 constitucional, reformado en múltiples ocasiones desde su promulgación, es la base que fundamenta la existencia de la legislación laboral en nuestro país. Por tanto, de acuerdo con los enfoques políticos y doctrinarios prevalecientes en cada momento histórico, el Estado -sin necesidad de ser presionado, por lo cual no puede hablarse de "conquistas obreras"- ha procurado mejorar, cuando menos en la letra constitucional, la situación de los trabajadores mexicanos. La esencia de la idea del Constituyente no se ha visto alterada.
2. Fieles a ese espíritu, las dos leyes federales del Trabajo que han existido desde 1917 y la reforma procesal de 1980, han buscado que las condiciones y perspectivas de vida de los trabajadores sean superadas cualitativamente.
3. Sin embargo, el hecho de que tanto el artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo hayan sido reformadas reiteradamente denota que es preferible, en nuestros días, emprender una reforma sistemática y profunda

de la Ley o, francamente, su sustitución por un texto jurídico que sea apto para que el país y sus trabajadores enfrenten en mejores condiciones el siglo XXI.

4. En general, toda reforma que se realice debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Debe partir de la base de que el trabajo es un derecho y una obligación social.
- b) Debe reforzar la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5o. constitucional.
- c) Fomentará la igualdad y el derecho del trabajo.
- d) Tendrá en cuenta la desigualdad natural que, al margen de la ley, es inevitable en el ámbito del trabajo, para atenuarla hasta donde sea posible.
- e) Debe incrementar los actuales derechos mínimos de los trabajadores.

5. Como es natural, el anuncio del Presidente Carlos Salinas de Gortari en el sentido de que el país requiere una legislación laboral para el siglo XXI

generó numerosas reacciones y expectativas, aun cuando no se conoce el contenido exacto de la iniciativa de la ley -si ya está elaborada- que el Presidente se propone enviar al Congreso de la Unión o proponer a los sectores interesados. La tardanza en el envío de la iniciativa al Congreso tal vez se debe a que se está esperando a aclarar las perspectivas económicas del país que se derivarán de la renegociación final de la deuda (respuesta de los bancos acreedores a las opciones planteadas por México). No obstante, tanto el sector obrero como el sector empresarial han externado sus proposiciones.

6. El Consejo Coordinador empresarial, por medio del boletín jurídico de su Comisión de Estudios Legislativos, ha dado a conocer su inconformidad y recomendaciones de modificación de la parte procesal de la ley actual. De acuerdo con su opinión, esa parte procesal es violatoria de las garantías individuales que consagra la Constitución.

7. Más preocupada por el aspecto social -tal vez debido a que en sus filas agrupa a numerosos pequeños empresarios que no hace mucho eran trabajadores-, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) ha procurado mediar en sus propuestas objetivos

tendientes a la preservación de la planta productiva, y objetivos que apuntan a mejorar, bajo condiciones de alto rendimiento, las condiciones de vida de los trabajadores. Es posible que esta mediación obedezca a finalidades táctico-políticas que, por no ser confesadas, no podemos analizar aquí; sólo estamos en condiciones de suponer su existencia.

8. La CTM también ha sugerido lineamientos de modificación de la actual Ley. En ellos se aprecia la tradicional orientación de esta central: verbalmente dispuesta a defender y mejorar a los trabajadores; en la práctica, presta a negociar con sus demandas.
9. Es evidente la contraposición entre las opiniones de los empresarios y de los líderes obreros. En este punto es inevitable aludir a la lucha de clases: los empresarios, en su papel de aumentar sus utilidades; los trabajadores, en su postura de mejorar sus condiciones de vida.
10. Falta, entonces, conocer el punto de vista del gobierno de Carlos Salinas de Gortari. No es remoto especular sobre la orientación de lo que aquél propondrá a los sectores interesados: quizá se trate de una

ley que está más cerca de las expectativas empresariales que de las obreras. A final de cuentas, no es de todo aventurado suponer que la idea de modernización, si juzgamos a partir de su aplicación en otros casos (por ejemplo, en la reestructuración de la participación estatal en la economía y en la disminución de su apoyo al sector social), consista en este caso en el sometimiento de los trabajadores, por medio de una nueva ley, a "modernas" nociones de productividad que tal vez puedan traducirse simplemente en una mayor explotación, amparada por la ley y, por tanto, en un retroceso en las llamadas "conquistas" revolucionarias en beneficio de los trabajadores.

**BIBLIOGRAFIA**

BARAJAS Montes de Oca, Santiago. Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1984.

BARAJAS Montes de Oca, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

BERMUDES Cisneros, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. 9ª Edición, Edición del Autor. México, - 1976.

BUEN L., Néstor de. El sindicalismo universitario y otros temas laborales. Editorial Porrúa, S. A. México, 1982.

BUEN L., Néstor de. Derecho del trabajo. Tomo I. Conceptos generales. introducción al Derecho del trabajo. Historia del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo. Teoría - general del Derecho del trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

BUEN L., Néstor de. La reforma del proceso laboral. Segunda - Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.

CANABELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1966.

CANABELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1960.

CORREAS, Oscar. Introducción a la crítica del derecho moderno (Esbozo). Universidad Autónoma de Puebla. Universidad Autónoma de Guerrero. México, 1982.

CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. - Tomo I. Historia, principios Fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. Décima edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

CUEVA, Mario de la. Seguridad social colectiva del trabajo. Sindicación. Convenciones colectivas. Conflictos de trabajo. La huelga. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

GARCIA Máñez, Eduardo. Positivismo jurídico, sociológico y iusnaturalismo. Colección Textos Universitarios. Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1977.

GARCIA, Trinidad. Apuntes de introducción al estudio del Derecho. Séptima edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1958.

GOMEZ González, Arely. El régimen laboral de los trabajadores bancarios. Editorial Porrúa, S. A. México, 1977.

GUERRERO, Euquerio L. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

GUERRERO, Euquerio L. Manual de relaciones industriales. -

Tercera edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.

HERNAN Salvati, Mariano, y Carlos F. Quintana Roldán. Dere-  
cho del Trabajo. Legislación, doctrina, jurisprudencia.

Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo I. Teoría  
fundamental. México, 1976.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Insti-  
tuciones. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.

TRUEBA Urbina, Alberto. El artículo 123. Edición del autor.  
México, 1943.

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.  
Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1980.

Legislación

CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación. Publicaciones del Diario Oficial de la federación. México, 1983.

LA CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos. al través de los regímenes revolucionarios. Secretaría de Programación y Presupuesto. México, 1982.

LEY FEDERAL del trabajo. Sexta edición. Secretaría del Trabajo y previsión Social. México, 1984.

CONSTITUCION (Mexicano esta es tu constitución). LI. Legislatura de la Cámara de Diputados. México, 1982.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DICCIONARIO DE DERECHO. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1962.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO. Reader's Digest.

México, 1978.