

ERROR DE No. ___ DE PAGINA

416

2e)

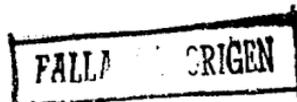


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS
DERECHOS HUMANOS EN MEXICO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JOSUE HERNANDEZ VEGA



CIUDAD UNIVERSITARIA,

JULIO DE 1994



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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN
EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SO
CIAL CON LA ASESORIA DEL LI
CENCIADO ENRIQUE LARIOS DIAZ.

DEDICO ESTE TRABAJO A:

A MI MADRE

NELLY VEGA L.

A MIS HERMANOS

**JAVIER
VICTOR
ISRAEL
JOEL**

CON RESPETO Y CARIÑO:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

A BUFETE ALATORRE MENDIETA S.C.

I N D I C E

PAGS

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONCEPTOS

1.- ESTADO.....	1
2.- TRABAJADOR..	8
3.- PATRON.....	11
4.- SALARIO.....	14
5.- DERECHO DEL TRABAJO.....	18
6.- DERECHOS HUMANOS.....	21

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LOS DERECHOS HUMANOS.

A. EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS CONSTITUCIONES POLITICAS DE MEXICO.

1).-CONQUISTA.....	28
2).-INDEPENDENCIA.....	31
3).- REFORMA.....	32
4).-PORFIRIATO.....	35
5).-CONSTITUCION DE 1917.....	38
A.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	44

B.- ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	49
---	----

CAPITULO III.

FUNDAMENTACION JURIDICA DE LOS DERECHOS HUMANOS.

A).-IUSNATURALISMO.....	55
B).-POSITIVISMO.....	58
C).-DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	61
D).-PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.....	63
E).-PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.....	64
F).-CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T.....	65

CAPITULO IV

PROTECCION JURIDICA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES.

1) TRIBUNALES LABORALES	69
A) PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.....	71
B) PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL D.F.....	71
C) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	72
D) JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	73
E) TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	73
2) DERECHO DE ASOCIACION.....	75
3) DERECHO AL TRABAJO	
3.1 REINSTALACION.....	78

3.2 CLAUSULA DE ADMISION Y EXCLUSION.....	80
4) DERECHO AL SALARIO.....	83
5) JORNADA DE TRABAJO.....	88
6) EL JUICIO DE AMPARO COMO INSTRUMENTO DE PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES.....	94
PROPUESTA.....	98
CONCLUSIONES.....	107
BIBLIOGRAFIA.....	113

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

El presente trabajo nace como una inquietud por demostrar la importancia que tiene en nuestro medio social una de las ramas del derecho de más reciente creación, como lo constituye el derecho del trabajo, y desde luego, la vinculación de esta disciplina con los llamados derechos humanos connotación que permite distinguir los derechos elementales del hombre (trabajo, libertad, salud, educación, etc.) a nivel universal.

A través de nuestra historia, el pueblo de México ha propugnado por ser una comunidad político-económica independiente. En todo momento a luchado por alcanzar la libertad, con la justicia social y de acuerdo con todas las tradiciones y valores que nos identifican.

Los fines compartidos principalmente en la Constitución Política han sido el motor para la creación de diversas instituciones sociales tales como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

En cada instante se ha evaluado las circunstancias internas y externas que rodean al país, con el propósito de decidir las estrategias y los instrumentos pertinentes a los fines básicos de la aplicación de la justicia.

No podemos negar que nuestra sociedad ha sufrido enormes cambios en los últimos cuatro años, no sólo en cuanto al tamaño, sino a la complejidad de expresión plural y su diversificada cultura.

Ahora bien, considerando que los derechos humanos son inherentes a la naturaleza humana sin los cuales no se puede vivir como ser humano y que el Estado está obligado a respetar y defender, tutelando los derechos laborales por medio de la Constitución Política en donde se incluye desde luego el principio de la justicia social que debe prevalecer entre el patrón y trabajador.

Pensamos que nuestro país necesita un nuevo instrumento que surja de la relación Estado-Sociedad para asegurar una mayor protección a los derechos humanos de los trabajadores (salario, estabilidad en el empleo, justicia etc.) y que tal instrumento podría estar representado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

La fuerza moral y pública de las recomendaciones de la CNDH, podría dar mayor confianza de los gobernados ante los actos de las autoridades laborales.

La primera parte del trabajo está dedicada al estudio de los conceptos básicos del tema tales como: Estado, salario, derechos humanos y derecho del trabajo. Esperando dar un marco de referencia, compuesto por las interpretaciones personales.

En la segunda parte del estudio, encontramos algunos de los antecedentes históricos más relevantes del derecho del trabajo y de los derechos humanos, particularmente en el periodo del siglo XIX al XX, hasta llegar a la Constitución de 1917 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Una tercera sección se constituye en primer lugar con el estudio filosófico-jurídico de los derechos humanos, visto desde el ángulo de la teoría iusnaturalista y desde luego también por el derecho positivo. En segundo lugar, se determina cual es el fundamento legal del derecho del trabajo a nivel internacional tomando como piedra angular la Declaración Universal de los Derechos Humanos así como también otros instrumentos (acuerdos, pactos y convenios

internacionales) más importantes cuyo contenido tiene que ver con los derechos humanos de los trabajadores en México.

Concluimos con una propuesta, para que esta pueda llegar a ser considerada en un momento dado como una medida que contribuya a salvaguardar y respetar los derechos humanos de los mexicanos.

UN HOMBRE SIGUE

El hombre sigue a su perro como
siguiendo a su destino, entra en el pequeño
parque municipal como si pusiera el alma
en la palma de su mano.

El perro se detiene. Se detiene el hombre
asimismo. Sólo los árboles
del parque se mecen con el ligero
viento.

Al abrirse la palma
algo florece, quizá un alma,
un pájaro tal vez.

(Tr. Oded Sverdlik)

CAPITULO I

CONCEPTOS

1. ESTADO

Las relaciones de carácter político, económico y social que existen entre los grupos sociales se encuentran reguladas por un sistema jurídico de cada país, cuya base inicia con la conformación de una organización política llamada Estado.

Para poder entender el concepto de Estado haremos una referencia del origen etimológico de la palabra Estado, deriva del stato, stares, status, que significa situación de permanencia, orden permanente o que no cambia. El concepto de Estado a través del pensamiento alemán representado por el maestro Herman Heller manifiesta lo siguiente: "...El género próximo del Estado, es la organización, la estructura de efectividad organizada en forma planteada para la unidad de descisión y la acción; estribando su territorio, en que su denominación es soberana, por cuanto a que sólo el Estado

incumbe el poder físico coactivo y la capacidad de ejecutar sus descisiones frente a quienes se opongan a ellas."(1)

Sin embargo, para este autor alemán, el Estado no es simplemente un orden normativo, ni tampoco el elemento pueblo esta formado por los hombres, porque una persona siempre va a pertenecer a diversos tipos de organizaciones, sin importar su naturaleza política o econòmica. "El Estado, en fin, tampoco puede ser identificado con los òrganos que actualizan su unidad de descisiòn y acciòn. Desde hace tiempo las llamadas teorías realistas del Estado quieren reducir este a las personas que poseen el poder y cuya realidad física es tangible, identifica dolo, pues, con los òrganos de dominaciòn..."(2)

Los elementos que integran al Estado según este autor alemán no pueden descomponerse entre gobernantes, gobernados y sus òrganos, sino más bien se trata de un dualismo entre el Estado y el Derecho.

Un estudio filòsòfico del Estado de gran transcendencia en el àmbito jurídico es aquèl que realizó el maestro Hans Kelsen en su obra La Teoría Pura del Derecho; en la cual retoma la

(1) Herman Heller Citado por BURGOA ORIHUELA, Ignacio., Derecho Constitucio-
nal Mexicano., 7a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1989., p. 232

(2) Ibidem., p. 233

teoría tradicional planteada por Heller, y realiza una crítica en los siguientes términos: hay un dualismo de Estado y Derecho con base a la función ideológica. El Estado es una persona totalmente distinta al Derecho, para que ésta pueda justificar al Estado que le da origen, de tal suerte que el Estado deja de ser simplemente un hecho de poder sino se transforma en el llamado Estado de Derecho, en el cual se aprueba creando al Derecho.

Kelsen determina su postura al señalar: "La teoría jurídica pura rechaza la legitimación del Estado por el Derecho, o lo que es lo mismo, del Derecho por el Estado. Y se niega de modo particular que la misión de la ciencia jurídica consiste en justificar alguna cosa. Justificación equivale a juicio de valor y los juicios de valor son asunto de la política y de la ética, no del conocimiento puro. Y la ciencia del Derecho ha de estar al servicio exclusivo de dicho conocimiento si se quiere ser verdadera ciencia y no política" (3)

A nuestro entender, Kelsen plantea la premisa Estado y Derecho tienen un mismo objeto, y por ende, no tiene sentido preguntarse como se relaciona uno con el otro. El Estado es un orden jurídico dice Kelsen, parcial e inmediato al derecho de gentes, relativamente centralizado, con ámbito territorial y

(3) HANS, Kelsen., La Teoría Pura del Derecho., Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid España., p. 80

temporal de válidez, sólo restringido por la reserva del derecho internacional.

En suma, el Estado es una entidad normativa como producto de la construcción jurídica, cuya base inicia a partir de una norma suprema y de un orden jerárquico que se complementa con las normas ordinarias y reglamentarias.

El jurista español Adolfo Posada, presenta en sus obras, un contenido de carácter político sobre el concepto de Estado, porque dice que emerge de una acción política, de un complejo proceso entre los elementos de soberanía y la norma jurídica.

Este mismo autor presenta un nuevo enfoque en la conformación de la organización de la sociedad, al decir que los seres capaces, tienen un desarrollo psíquico para determinarse así mismos, y desde luego son las personas las que construyen a las sociedades políticas y obviamente a los Estados.

El profundo sentido humano de Posada se refleja en las siguientes ideas: "Mientras los hombres agrupados en núcleos más o menos amplios y más o menos complejos, desde la horda hasta la nación o hasta la sociedad de naciones vivan y ordenen su conducta según la fórmula del más fuerte, del mayor

poder de imposición, la política es física; no es, en política, ni en los Estados en que aquel criterio se aplica son Estados en el sentido jurídico y ético-humano de la palabra; porqué sólo en la vida estadual se produce, según las exigencias del vivir jurídico, o sea, como un orden normas de expresión del íntimo sentir y querer de los hombres, en relación con la adecuada y justa satisfacción de necesidades convertidas en fines de las personas que forman el grupo."(4)

En este mismo orden de ideas el destacado maestro francés George Burdeau explica que la conformación del Estado lleva implícitamente una institucionalización del poder.

Contrariamente al pensamiento de Heller, este autor expone un origen y desarrollo del poder, este último se da por conducto de la distinción entre los gobernantes y gobernados, pero siendo el Estado producto de un fenómeno espiritual y que en un determinado momento el poder se divide de sus agentes, o sea, de las personas, órganos o funcionarios que lo ejercen, es decir, gobierno. Además de tal situación Burdeau agrega: "La formación del Estado, asevera, coincide con una cierta forma particular del poder resulta de una concepción dominante en el grupo, y aceptado por los gobernantes mismos, en cuanto a la naturaleza de la fuerza o potencia política . He ahí un

(4) Adolfo Posada Citado por BURGOA ORIHUELA, Ignacio., Op. Cit., p. 231

hecho de conciencia. Pero este hecho no constituye por si solo el soporte del Estado. Provoca el cumplimiento de un acto jurídico según en el cual el poder se convierte efectivamente, en el plano de las realidades, en lo que los gobernantes y gobernados ven en el..."(5)

Por último, sobre este mismo tema cabe anotar la reflexión del maestro Andrés Serra Rojas en su magnífico tratado de derecho administrativo. "El Estado es un producto social una obra humana que se integra a lo largo del proceso histórico, pletórico de las luchas sociales y de intensa transformación de los grupos. El determina lo que el Estado puede hacer, es materia de disciplinas diversas, que comprenden la totalidad de la vida humana. Es necesario, por tanto, la determinación de cual debe ser la extensión y los modos para concretar y realizar los fines del Estado."(6)

El maestro Serra Rojas explica que una sociedad conserva actividades que son vigiladas y estimuladas por el Estado. El individuo puede llegar hacerlo todo, con excepción de lo que la propia ley prohíbe. Por ese principio un funcionario está determinado en sus funciones y no puede llegar a hacer otra cosa más que lo establecido en las disposiciones legales tales

(5) George Burdeau Citado por BURGOA ORIHUELA, Ignacio., Op. Cit., p. 235

(6) SERRA ROJAS, Andrés., Derecho Administrativo., Tom. I., 14 a ed., Ed. Porrúa, México D.F. 1988. p. 19

como leyes, reglamentos, decretos etc. Su capacidad de obrar se encuentra totalmente subordinada al interés general.

Ahora bien, en el ámbito administrativo se ha conformado el concepto de Estado según el maestro Miguel Acosta Romero es: "la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órgano de gobierno y administración que persiguen determinados fines mediante actividades concretas." (7)

Desde mi punto de vista considero que la definición del Estado se inicia desde sus funciones fundamentales: la legislativa, administrativa y por supuesto la judicial emanadas de un poder soberano (art. 39 Constitucional) con las cuales se pretende llegar al total cumplimiento de las necesidades de un pueblo, y mantener plenamente un clima de paz y bienestar social. El Estado lleva consigo mismo la creación de nuevas disposiciones legales, respetando los mecanismos e instancias para su conformación, pero al mismo tiempo, realiza la función de inspección en el cumplimiento de las normas que regulan a la sociedad, es decir, la característica básica del Estado radica en la capacidad de organizarse con sus propios elementos.

(7) ACOSTA ROMERO, Miguel,, Teoría General del Derecho Administrativo., 8a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1988., pp. 58-60

El Estado se moderniza por medio del fortalecimiento y el cumplimiento de sus funciones básicas. Aplicando estrictamente la ley es la única manera de poder garantizar las garantías individuales y sociales de los mexicanos. Frente a los vertiginosos cambios que se han originado en estos últimos años, los Estados modernos se han reformado paulatinamente teniendo como principio primordial la democracia y el bienestar social, lo hemos vivido en el caso de nuestro país a través de la instrumentación de nuevos programas políticos, económicos y sociales, principalmente en torno al nuevo Tratado de Libre Comercio entre México-Estados Unidos y Canadá.

2. TRABAJADOR

El Derecho considerado como un conjunto de normas jurídicas que se caracterizan por su heteronomía, bilateralidad, coercibilidad, y exterioridad; presentan un sentido objetivo y otro subjetivo, el primero se refiere al conjunto de normas que impone deberes y concede facultades, mientras que el segundo aspecto tiene que ver con una persona que esta facultada para exigirle a otra el cumplimiento de lo prescrito. El análisis de las disciplinas jurídicas implica un

amplio panorama de estudio, resulta difícil determinar con precisión un marco conceptual de una rama del Derecho. Para entender al Derecho del Trabajo debemos iniciar su estudio con los actores principales y desde luego aquellos que dan vida a esta interesante disciplina, hablamos de los trabajadores y de los dueños de los medios de producción de acuerdo al lenguaje Marxista conocidos también como patrones.

El primero de ellos se contempla en nuestra legislación laboral en su artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece el lineamiento general de lo que debemos entender por trabajador y nos dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Como se puede apreciar los componentes que cita la Ley reglamentaria son : a) Una persona física, b) Trabajo o actividad personal, y c) Una subordinación.

Por otro lado, una exposición del concepto de trabajador se encuentra en el pensamiento del ilustre maestro Mario de la Cueva, quien plantea una perspectiva eminentemente social, afirma en su Tratado de Derecho del Trabajo : "...1) El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por

lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, mas que consistir en una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral."(8)

El maestro Francisco De Ferrari, opina en su obra Derecho del Trabajo, que el derecho positivo llama trabajador a toda persona que presta sus servicios en estado de subordinación, así mismo dice que otra clase de legislaciones otorga el término o expresión de empleado y obrero.

Consideramos que la expresión empleado y obrero en nuestro orden jurídico solamente comprende una parte de lo que conocemos como trabajador, se entiende con mayor claridad el término trabajador porque se refiere a cualquier prestación de servicios, sin importar la naturaleza material o intelectual del trabajo.

(8) DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Tom. I., 11a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1988., pp. 152-153

Continuando con la explicación Miguel Borrell Navarro en su tratado jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo también realiza un estudio sobre el concepto que estamos analizando, este autor expone una interpretación de carácter social, al determinar una referencia con la Ley del Seguro Social, concluyendo que dicho ordenamiento no sólo protege y otorga servicios a las personas que prestan sus servicios personales sino también a comerciantes y demás trabajadores no asalariados, a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios.

Si bien es cierto que el IMSS otorga una seguridad social a un gran número de personas que integran diversas áreas de la sociedad mexicana; también lo es que no necesariamente todos ellos son trabajadores con base a la definición de la LFT, porque hay personas que prestan sus servicios no de manera subordinada sino más bien son totalmente autónomos e independientes como los artesanos, comerciantes, profesionistas etc.

3. PATRON

Ahora bien, pasemos al estudio del segundo actor en las relaciones laborales, es decir, el patrón también identificado

en algunos países de América del Sur con el nombre de empleador.

La palabra patrón proviene del latín pateronus, que tiene como significado carga o cargo del padre. En la época antigua era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían la obligación de proteger a otras personas, por ejemplo el padre de familia con los hijos, la autoridad con los individuos que conforman la comunidad etc.

El maestro Mario de la Cueva rescata algunos antecedentes en nuestra legislación laboral del término patrón y expone "El artículo 4 de la Ley vieja decía que el patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo; una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio la Ley de 1970 expresa en su artículo 10 que (Patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores) definición que ratifica la tesis comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo. "(9)

El concepto del artículo 10 de la LFT es concreto, ofrece una precisión jurídica, determina con claridad las

(9) Ibidem., p. 159

responsabilidades que surgen de una relación laboral y además permite distinguir entre un patrón y un representante de éste (Directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa (Art.11 LFT). Estas últimas personas que ocupan los puestos de confianza, actúan a nombre y representación del patrón, contraen obligaciones con terceros, en área laboral contratan al nuevo personal de la empresa, en ocasiones ejecutan materialmente los llamados despidos justificados e injustificados, realizan los trámites respectivos ante el IMSS, Sistema de Ahorro para el Retiro, INFONAVIT, el pago de impuestos ante Hacienda. Así mismo, implementan políticas de planeación y desarrollo dentro de las organizaciones.

Dichas personas únicamente representan al patrón en las relaciones laborales, ante los demás trabajadores que prestan sus servicios para el patrón ya sea persona física o moral, pero no por tal circunstancia dejan de ser trabajadores.

Cabe aclarar que la palabra empresa de acuerdo al maestro Orlando Gómez en su obra Curso del Derecho del Trabajo comprende los siguientes elementos: a) los trabajadores por una parte y por otra la compleja figura jurídica colectiva que puede aparecer en muchos casos; b) la integración de estos

elementos a través de las técnicas de dirección y organización en el seno de la empresa; y c) las finalidades propias de la empresa.

Partiendo de la explicación anterior, podemos realizar una diferenciación entre las palabras patrón y empresa, el primero puede llegar a ser una persona física o moral que recibe directamente un servicio personal y subordinado a cargo de otra persona, el segundo se trata de una unidad de producción o distribución de bienes y servicios conformada por los trabajadores y el capital.

4.SALARIO

La LFT determina que debe entenderse por salario en su artículo 82 -" Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Ahora bien, la concepción que presenta el maestro Jesús Castorena a cerca del concepto de salario es de naturaleza netamente económica, porque según él, éste concepto es estudiado por la Economía y además el monto del salario es impuesto por las leyes económicas.

Castorena establece determinados criterios que deben ser tomados en cuenta para determinar el monto del salario. "a) El monto del salario está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia, b) El monto del salario se establece por el juego de la oferta y de la demanda, a escasez de mano de obra, mayor salario, abundancia de mano de obra menor salario; c) El monto del salario se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; una persona no toma a su servicio a otra si el rendimiento de ésta no le produce lo bastante para pagar el monto de salario y obtener un beneficio..."(10)

En las disposiciones laborales y de seguridad social podemos observar la utilización de diversas palabras que aparentemente son sinónimas tales como retribución, pago y remuneración.

Lo cierto es que el término apropiado es el de salario cuando nos referimos a la retribución que debe otorgar el patrón a cambio de un servicio personal y subordinado, para explicar su contenido haremos referencia a los caracteres que lo componen: Barassi menciona "...a) el salario no es más que el precio del trabajo; b) es el medio de sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario,

(10) CASTORENA, Jesús., Manual de Derecho Obrero., 6a ed., México D.F. 1973
p. 128

distinta del capital técnico y anticipado por éste último sobre el resultado de la venta del producto, anticipo (descuento) por el ahorro acumulado por el empresario; d) es la compensación equitativa del trabajo. En rigor en todas ellas se advierte una connotación capitalista."(11)

Orlando Gómez junto con Gottschalk comentan sobre los caracteres del salario lo siguiente: " Los autores, en general, enumeran los varios caracteres del salario, teniendo la individualización de la retribución en la relación de empleo en confrontación con otras retribuciones propias de las relaciones también de cambio, en carácter oneroso, como el mandato, la comisión mercantil, el destajo etc. Se apuntan como tales las siguientes: a) la existencia de sinalagma mediante el cual las dos obligaciones, se encuentran recíprocamente, en relación a la equivalencia subjetiva; b) el carácter alimenticio del salario; c) el carácter autónomo del salario; d) la proporcionalidad con la naturaleza, calidad y cantidad de trabajo prestado; e) la irreductibilidad y adecuación del salario al costo de la vida y a las condiciones personales y familiares del empleado; f) la persistencia del salario en ciertos casos en que no hay trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado; g) su naturaleza

(11) Barassi Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor., Derecho del Trabajo., Tom.II 8a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1990 p. 179

compuesta o fraccionable en varios elementos; y h) su tendencial determinación por vía hetéronoma..."(12)

Acerca del concepto de salario el maestro Mario de la Cueva apunta: "es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que correspondá a la dignidad de la persona humana, o bien la retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."(13)

El maestro José Dávalos Morales se adhiere a la opinión de Mario de la Cueva y dice: "El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón...En un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."(14)

Consideramos por nuestra parte que el salario tiene como finalidad primordial obtener los medios de subsistencia necesarios para el desarrollo integral de una persona junto con su familia, sin olvidar el monto del salario en muchas ocasiones depende no de resultados materiales sino de apreciaciones subjetivas.

(12) GOMEZ, Orlando y Elson GOTTSCHALK., Tr. Bermudes Cisneros Miguel., Curso del Derecho del Trabajo., 7a ed., Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor., México D.F. 1979., p. 302

(13) DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit., p. 297

(14) DAVALOS MORALES, José., Derecho del Trabajo I ., 3a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1990., p. 201

5. DERECHO DEL TRABAJO

De acuerdo con lo anterior, damos un paso más para circunscribir el marco conceptual del derecho del trabajo y su naturaleza jurídica, los ius-laboralistas hacen una reflexión a cerca de la evolución del derecho del trabajo para lo cual uno de ellos, el maestro Victor Mozart Russomano dice, que para formar una nueva categoría jurídica es menester relacionarlo con el derecho público y el derecho privado. Así mismo el derecho del trabajo presenta ambos caracteres; muestra como ejemplo la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo, obviamente dice que se esta hablando de un derecho privado y en cuanto al ordenamiento laboral por tratarse de un interés general estamos frente al derecho público. Finaliza diciendo que el derecho del trabajo representa los intereses del individuo y también los fines del Estado, por la constante interpretación de las normas jurídicas.

Orlando Gómez comparte la idea del maestro Russomano al precisar que el derecho del trabajo tiende a conceder al derecho público una penetración cada vez mayor. El Estado interviene a través de los tribunales, inspecciones de trabajo y los servicios de asistencia y previsión del trabajo. Agrêga

también: "Los sindicatos, según su concepción aceptada por escritores más nuevos, constituyen órganos semi-públicos. La sociedad profesional se organiza al margen de la sociedad política y le copia la estructura. Así mismo, partes importantes del Derecho del Trabajo son dominadas por el derecho público. En otras domina el derecho privado. Aunque gradualmente permeado de normas de orden Público, inderogables por los pactos privados."(15)

Por último Orlando Gómez determina que en el campo del derecho individual del trabajo existe un intervencionismo directo del Estado, en donde se imponen normas de orden público particularmente en la materia contractual.

Uno de los grandes enfoques de contenido radical dentro del estudio del derecho del trabajo es el presentado por el maestro Francisco De Ferrari, porqué argumenta que esta rama sólo pertenece al derecho privado y no al público. "Resumiendo, históricamente el derecho laboral fue una rama del derecho civil, más concretamente, el trabajo, durante el primer período de la economía libre, daba lugar a un contrato que integraba como los demás, los cuales de la codificación del derecho común, como la venta y la hipoteca...el derecho del trabajo es una modalidad del derecho privado: la

(15) GOMEZ, Orlando y Elson GOTTSCHALK., Op. Cit., pp. 38-39

colectiva; y no un derecho público, porque éste es aquel con arreglo al cual el Estado se constituye y vive como sujeto de derecho. El hombre puede ser objeto de esta clase de derecho, pero no su titular..."(16)

Al derecho del trabajo no solamente se le ha estudiado desde el punto de vista del derecho público o privado sino además como un derecho de clase, aunque en el caso de nuestro país la Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones en favor de los trabajadores así como para los patrones.

Para Castorena es: "El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas que derivan."(17)

El ilustre maestro Mario de la Cueva conceptualiza al derecho del trabajo partiendo del principio de la justicia social, y la armonía entre los elementos del trabajo y el capital.

(16) DE FERRARI, Francisco., Derecho del Trabajo., Vol. I., 2a ed., Ed. Ediciones Depalma., Buenos Aires Argentina 1976., p. 352

(17) CASTORENA, Jesús., Op. Cit. p. 5

Desde mi punto de vista el derecho del trabajo es una rama del derecho que con el transcurrir del tiempo se ha concatenado con las relaciones económicas transformando la actitud del Estado frente a las relaciones laborales. Hoy en día las instituciones que conforman al derecho del trabajo tales como: salario, jornada de trabajo, higiene y seguridad, capacitación entre otras; deben fortalecerse a través de la aplicación estricta de los ordenamientos que regulan la materia.

6. DERECHOS HUMANOS

El tema de los derechos humanos en el ámbito contemporáneo ha sido abordado principalmente por filantrópicos tales como: Martin Luther King y Nelson Mandela actual presidente de Sudáfrica. En nuestro país con el devenir de su historia se ha observado que a partir de la Constitución de 1917 principalmente los derechos humanos se han tutelado en su mayor parte. Hoy en día , este tema esta tomando mayor fuerza dentro de nuestra sociedad, con la creación de nuevos organismos y la profesionalización de las instituciones ya existentes.

En México la Comisión Nacional de Derechos Humanos, organismo de reciente creación tiene como misión principal la de vigilar el cumplimiento cabal de los derechos humanos en México, cuya integración es a nivel constitucional, dicha institución a través de su órgano de información oficial (Gaceta) establece lo que debe entenderse por derechos humanos. "...Son todos aquellos susceptibles de ser violados por una autoridad o de cualquier otro agente social con el consentimiento expreso o tácito de una autoridad tales como: el derecho a ser libre, al derecho de elegir profesion o trabajo, al derecho de transitar libremente, al derecho de asociarse y reunirse pacíficamente, al derecho de expresar libremente las ideas, al derecho de no ser molestado en bienes o posesiones, el derecho de tener acceso a la jurisdicción del Estado y la de recibir un juicio justo."(18)

A nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas en varias de sus publicaciones sobre la materia ha establecido que los derechos humanos son los inherentes a la naturaleza del hombre y sin los cuales no se puede vivir como seres humanos. Los derechos humanos junto con las libertades fundamentales permiten un desarrollo integral entre las personas.

(18) Comisión Nacional de Derechos Humanos., Gaceta., Dir. Jorge Carpizo., Núm. 1 Agosto de 1990., México D.F. p. 2

Dado los límites y contradicciones que se enfrenta cada país, para aceptar y aplicar los derechos humanos a un nivel nacional, se ha constituido este tema como un punto básico para el desarrollo de las relaciones de índole laboral, México no es la excepción ante tales fenómenos.

Consideramos que las apreciaciones subjetivas operan como filtros sobre la autoridad en la aplicación de los derechos humanos. Tan es así que el maestro Pérez Luño comenta. "...los derechos humanos son un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de dignidad, libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional..."(19)

Peces-Barba nos propone la siguiente definición de derechos humanos: "Facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o cualquier otro aspecto fundamental que afecte su desarrollo integral como persona, en comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del

(19) Pérez Luño Citado por BIDART CAMPOS, Germán., Teoría General de los Derechos Humanos., Ed. U.N.A.M. ., México D.F. 1989., p. 233

Estado, y con la posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción."(20)

Es evidente, como determinamos anteriormente que nuestra Carta Magna a pesar de sus múltiples reformas aún conserva el espíritu de protección de los derechos humanos, el maestro émerito de la U.N.A.M. Burgoa Orihuela en sus obras asume la postura de que los derechos humanos no son exclusiva ni estrictamente individuales sino sociales de tal forma que son llamados como garantías individuales y garantías sociales. Abunda el maestro que en México ambos a partados se llegan a proteger los derechos humanos incluso mucho antes de que se estableciera la declaración universal de la O.N.U. de 1948.(21)

Por su parte, Bidart Campos hace un estudio profundo del fundamento jurídico filôsofico de los derechos humanos utilizando el método mayeûtico de preguntas y respuesta. Comienza dilucidando si el hombre realmente es sujeto de los derechos humanos, resulta mermada la investigación de que si tiene o no derechos, sino más bien debe ser complementada está situación frente a quién supuestamente se ostenta la titularidad de los derechos humanos."...si no hay un sujeto pasivo que deba cumplir una obligación frente al sujeto activo

(20) BIDART CAMPOS, German., Op. Cit., p. 234

(21) Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio., Las Garantías Individuales., 22a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1989., p. 154

titular de los derechos, éste no puede demandar ninguna prestación a nadie. Y entonces cabe decir, en lenguaje vulgar, que esos derechos no son tales, o que si a caso lo son, carecen de sentido y efectividad, porque su goce y ejercicio no es abastecido con ninguna prestación de persona alguna determinada. En otros términos, hartos y simples, los derechos humanos no se agotan en alguna capacidad del titular, sino que precisamente derechos se tienen en relación de alteridad frente a otro u otros, que son los sujetos pasivos cargados con una obligación, un deber, un débito, que es la prestación cuyo cumplimiento de satisfacción al derecho del sujeto activo."(22)

De las definiciones de los derechos humanos antes citadas, se pueden observar los siguientes elementos:

- a) Son inherentes a la naturaleza del hombre;
- b) Protegen la vida, la igualdad, la libertad y la seguridad jurídica de las personas; y
- c) El Estado se encuentra obligado a respetar y a difundir una cultura sobre los derechos humanos.

(22) Ibidem., p. 17

Finalmente consideramos que los derechos humanos son el conjunto de diversas facultades inherentes a la naturaleza humana sin los cuales no se puede vivir dignamente, con un profundo contenido político, económico y social, reconocidos formalmente por la ley.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS.

1. CONQUISTA

Hay una gran complejidad en el estudio de los antecedentes históricos del derecho laboral en nuestro país. Las opiniones al respecto son variadas, pero a pesar de ello pensamos que todas las instituciones de carácter laboral que tienen vigencia, no tendrían razón de ser si no fuera por su historia.

En su origen las normas de carácter laboral aunque rudimentarias comienzan a aparecer con la llegada de los españoles encabezada por Hernán Cortés; la relación entre ambos mundos se establece por la llamada Encomienda (una sociedad construida por la participación de los triunfos militares) al principio de la conquista la Encomienda se presentó como una institución benéfica para la cristianización de los indígenas. Se consignaba un grupo de indígenas a un español el encomendero, quién tenía derecho recibir tributo y servicio de los indígenas a cambio de la doctrina y cierta protección.

Por otra parte, cuando se llegó a establecer un sistema de repartimiento en los últimos años del siglo XVI, el trabajo que prestaban los indígenas se determinaba de acuerdo a las necesidades de producción de los españoles, agricultores, ganaderos y mineros. Había un juez, autoridad española que poseía la facultad de conocer las demandas de los españoles y evaluar las necesidades de cada región a fin de establecer el número de indígenas requeridos para la producción.

Después apareció la hacienda a lo largo del siglo XVII, los indígenas contaban con un sustento seguro, un salario deficiente, que en parte se pagaba en especie con maíz que la misma hacienda cultivaba para ese efecto. La hacienda logró asimilar en el peonaje gran parte de la población mestiza. Entre los acasillados, como se les llamaba a los peones que vivían de fijo en las haciendas, mestizos y mulatos, solía elegirse a los capataces y mayordomos encargados de vigilar el trabajo del peonaje y mantener el orden.

La manera de mantener a los peones asalariados era a través del endeudamiento que se transmitía a las futuras generaciones de peones.

"En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya

inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomendadores. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en la legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario."(1)

De acuerdo a los historiadores la segunda mitad del siglo XVIII fue una época realmente de auge y prosperidad de la sociedad colonial. La base económica de la colonia era el sector que exportaba a la metrópoli. Principalmente se trataba de la producción de los metales preciosos tales como el oro y la plata.

(1) DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Tom.II., 6a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1980., pp. 38-39

Al lado de este sector también se desarrollaba la agricultura, gran parte de la tierra se encontraba distribuida en ranchos y comunidades indígenas, con una economía de baja productividad y reducida prácticamente al autoconsumo.

2. INDEPENDENCIA

Fue en el inicio del siglo XIX cuando se comienza a reflejar la debilidad del imperio colonial. Es entonces cuando aparecen las figuras de Hidalgo, Allende, Morelos, Aldama entre otros héroes, para iniciar la Independencia de México.

El movimiento insurgente encabezado por López Rayón , quién en agosto de 1811 preocupado por formar una Constitución, publicó un documento llamado Elementos Constitucionales, en su artículo 22.- dice: "Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia."

Por su parte D. José María Morelos y Pavón el 14 de septiembre de 1813 en la ciudad de Chilpancingo publicó 'Sentimientos de la Nación', en su artículo 9 y 10 poseen un sentido laboral al señalar que los empleos sólo deben ser obtenidos por los

americanos y que no se admitan a los extranjeros, si no son capaces de instruir.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anahuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa:

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. (2)

3.REFORMA

México a la mitad del siglo XIX, al igual que otros países se vio severamente influenciado por el llamado Liberalismo creado en el siglo XVIII; las ideas de esta doctrina se apoyan en las tesis jusnaturalistas y en los derechos innatos del hombre, que fundaron los grandes movimientos sociales de Norteamérica y Francia.

En sus inicios rechazaron la intervención del Estado frente a las actividades privadas, reduciendo totalmente la participación del Estado en el ámbito social.

(2) Cfr. TENA RAMIREZ, Felipe., Leyes Fundamentales de México 1808-1991., 16a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1991., p. 29

Por otro lado, el Derecho y el Estado son también producto de la libre voluntad humana . Esté último con la función básica de salvaguardar el orden público.

El reconocimiento de las libertades fundamentales permitió la exaltación del individuo con menoscabo de los derechos de la sociedad. Se emprende la defensa de la persona frente a la dirección colectiva.

Bajo tales circunstancias la Constitución de 1857 estableció los siguientes aspectos laborales: todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Además en su artículo quinto disponía que el trabajo personal debía otorgarse con pleno consentimiento, sin emplear la fuerza, siempre y cuando se pagase una justa retribución por la prestación del servicio. (3)

Cuando Maximiliano aceptó la corona en México ofrecía a los conservadores dos cosas: primero establecer instituciones liberales y segundo otorgar un régimen constitucional, este último en el ejercicio del poder constituyente que se depositaba en el soberano.

(3) Cfr. Ibidem., p. 607

El archiduque Maximiliano de Habsburgo el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del Imperio y sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Otros aspectos de carácter laboral que consideraba necesarios el archiduque austriaco para el desarrollo del país eran:

- a) Pago de salario en efectivo;
- b) Descanso hebdomadario;
- c) Suspensión de los castigos corporales; y
- d) Escuelas en las haciendas.(4)

Con la guerra de reforma, varios países extranjeros ejercieron una influencia directa en la política del país tanto en favor del gobierno liberal como el conservador. Fue en el verano del año de 1867 cuando el régimen monárquico se entregaba, sin condiciones, al gobierno repúblicano encabezado por Benito Juárez.

El principal propósito de la élite liberal en el poder era poner en vigencia la Constitución Política; los ideales de la

(4) Cfr. DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit., p. 41

pequeña propiedad, el trabajo libre y la mudanza incesante se enfrentó a la herencia de los señores y los siervos.

Por las anteriores consideraciones podemos decir que a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo mejoró, sino más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en la que se debatió la sociedad como consecuencia de la Independencia de México.

4. PORFIRIATO

El período porfirista abarca una etapa de lento crecimiento económico. En algunos años hubo cierto desarrollo en la agricultura, comercio e industria. Se presentó la desaparición gradual del artesano frente a la competencia de la fábrica, creciente diversificación de las exportaciones e importaciones de bienes de capital.

Algunos de los factores que explican tal situación fuerón: 1) Estabilidad política, entre 1876 y 1911 sólo dos hombres

ocuparon la presidencia de México, Manuel González y Porfirio Díaz; 2) Aumento de la inversión extranjera, atraída por los grandes recursos naturales de México; y 3) La expansión del sistema de transporte ferroviario en el territorio nacional.

La fuerza de trabajo durante ese período tenía una residencia permanente, el peonaje predominaba especialmente al norte del país, en donde era escasa la oferta de mano de obra, en comparación con la meseta central donde se agrupaba la mayor parte de la población indígena. En este último sitio la mano de obra era extremadamente barata, estaba severamente subocupada, dada la naturaleza estacional de la demanda de trabajo en la hacienda.

Debido a los salarios tan bajos y la rígida protección de los productores agrícolas comenzaron a aparecer elevadas utilidades en favor de los empresarios. Así mismo, el alza de los salarios no se mantuvo nunca al nivel de elevación de los precios, es decir, el salario real del trabajador agrícola y minero fue bajando paulatinamente, incluso en las postrimerías de la etapa porfirista el nivel de vida de la población era de extrema pobreza.

En 1874 a través de diversas publicaciones y organismos de tendencia socialista, se percibía cierta conciencia entre los obreros del país. Las manifestaciones de rencor u odio hacia el patrón sino según el periódico El Socialista, antes de iniciar una huelga se trataba de llegar a un acuerdo con los propietarios; sin embargo, los avenimientos entre obreros y empresarios era casi inexistente por las condiciones sociales que prevalecían en el país.

El periódico La Huelga en julio de 1875, afirmaba que la institución llamada huelga no tenía su origen en México, pero a pesar de ello debía ser aceptada en nuestro país por sus múltiples beneficios.

Para el periódico La Firmeza num.-18 de 1874 las huelgas podían sustituirse, ventajosamente por las sociedades cooperativas de artesanos.

Continuando con las ideas del El Socialista, órgano oficial del Gran Círculo de Obreros; las ideas que predominaban en ese periódico tenían que ver con la búsqueda de los medios legales para manejar la situación de la clase obrera, protección a dicha clase en contra de los abusos de los capitalistas, así como también el fomento de la comunicación entre los obreros de los estados de la república.(5)

(5) Cfr. GARCIA CANTU, Gastón., El Socialismo en México., Ed. Era., México D.F. 1969., pp. 199-213

Como se puede apreciar en la época de Porfirio Díaz, ya existían algunos grupos de la clase trabajadora, que contaban con sus propios órganos de difusión ideológica, encaminada a proteger los derechos de los trabajadores.

5. CONSTITUCION DE 1917.

Al comenzar el siglo XX las condiciones económicas y sociales del país eran alarmantes. La mayoría de la población se encontraba compuesta por artesanos, obreros y campesinos, formando parte de la llamada clase baja, mientras había un reducido grupo de familias dueñas de las grandes extensiones de tierras del país.

Las condiciones de vida eran precarias obreros y campesinos principalmente, trabajaban hora tras hora , día tras día, sin poder ver nunca un beneficio económico como respuesta a su inagotable esfuerzo físico, que en la mayoría de las ocasiones comprendía más de diez horas diarias. Ellos no podían cubrir los gastos indispensables de un padre de familia tales como alimento, vestido, calzado entre otros aspectos mucho menos de manera individual.

Por lo que se refiere al ámbito laboral las disposiciones de tal índole, eran rudimentarias y no se encontraban al nivel de las necesidades del país.

Las descisiones políticas del gobierno en turno en lugar de beneficiar y proteger a la clase obrera, le limitaba sus derechos tales como incrementos al salario, reducción de la jornada de trabajo, mejores condiciones de higiene en la empresa, finalmente se coaccionaba cualquier intento por mejorar la situación laboral a través de sanciones económicas e incluso hasta la privación de la libertad.

El proletariado al encontrarse en las condiciones descritas, se lanzó a la lucha en contra de los llamados explotadores nacionales y extranjeros. Sus representantes en ciertos casos eran extranjeros, los mexicanos integraban la masa fundamental de la clase trabajadora, desempeñaban los trabajos más insalubres y los peor pagados, entre ellos un gran número de niños y mujeres.

El predominio de semicampesinos casi esclavizados, semipeones particularmente de las minas y fundos, creó la atmósfera de hostilidad entre estos y los latifundistas.

Para ilustrar un poco más las condiciones laborales de aquélla época retomamos la idea del maestro Silva Herzog en su obra Breve Historia de la Revolución Mexicana y nos dice:

"Entre los componentes de la clase media se hallaban los hombres más cultos de la sociedad mexicana. los más inteligentes y más relevantes prendas morales...

Un peón ganaba en la ciudad treinta y siete centavos diarios y un maestro albañil setenta y cinco centavos. La jornada de trabajo era por regla general de diez a doce horas. Esta clase, llamada la clase baja en el lenguaje provinciano de la época, no vivía en la pobreza sino en la miseria...

Es bien sabido que no existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos. Las huelgas estaban prohibidas y se castigaba con severidad a quienes en forma alguna pedían la elevación del salario, o la reducción de la jornada de trabajo. El Código Penal del D.F. castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral. Algo semejante se ordenaba con mayor o menor severidad en los códigos penales de buena parte de los Estados de la República..."(6)

(6) SILVA HERZOG, Jesús., Breve Historia de la Revolución Mexicana., Tom. I., 2a ed., Ed. F.C.E., México D.F. 1972 pp. 48-49

En 1906 se dio por fin la esperada batalla de clases: decenas de obreros mineros de Cananea decidieron llevar a la práctica una huelga sin importar los costos que tal situación provocaría, el objetivo del movimiento se reduce simplemente a la obtención de mejores salarios y desaparecer los tratos de desigualdad entre mexicanos y norteamericanos, en Sonora el movimiento fue controlado no por medio del diálogo o la concertación sino con el uso de las armas.

Un mes después del lamentable acontecimiento de Cananea, un grupo político encabezado por Ricardo Flores Magón publicó el famoso documento llamado Manifiesto del Partido Liberal en su aspecto general el documento después de un análisis de las condiciones sociales del país, propone reformas para crear una nueva legislación del trabajo, incluyendo principios que en la actualidad tienen vigencia como por ejemplo: Igualdad de salarios, jornada máxima de ocho horas, fijación del salario mínimo, descanso hebdomadario, pago semanal, reglamentación del trabajo doméstico y a domicilio, Higiene y Seguridad en las fábricas y Talleres, habitación para los trabajadores, indemnizaciones por accidentes de trabajo entre otros importantes aspectos.

Otro movimiento obrero trascendental se presentó en el mes de noviembre de 1906, los trabajadores de la industria textil del estado de Puebla se declarón en huelga, buscando con ello la prohibición de trabajo a los menores de edad y mejoras salariales, sin embargo, el gobierno de Don Porfirio Díaz junto con los empresarios reprimieron el movimiento obrero.

El maestro Jesús Castorena dice que aparecieron disposiciones laborales reglamentarias de los accidentes de trabajo cuya conformación era sobresaliente a las necesidades de la sociedad. Esta circunstancia la podemos apreciar con las siguientes ideas: " Las primeras leyes del trabajo mexicanas son las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del año de 1904, del Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes, de Nuevo León.

La primera estableció : 1) La presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entre tanto no se probara que había tenido otro origen; sentó pues las bases de la teoría del riesgo profesional; 2) Las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses; 3) En caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos de sepelio; 4) La ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a

las enfermedades profesionales; 5) Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La Ley de Bernardo Reyes sólo contempló los accidentes de trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima.

Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% de salario; si la incapacidad era parcial permanente, el pago de 20% al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar el salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago de salarios durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador."(7)

En el estudio de los antecedentes laborales durante las dos primeras décadas del siglo XX encontramos que el gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 una Ley mediante la cual se creó un Departamento del Trabajo éste organismo participó satisfactoriamente en la aprobación de tarifas mínimas de industria de los hilados así como también en diversos conflictos de carácter laboral en los años de 1912 y 1913.

(7) CASTORENA, Jesús., Manual del Derecho Obrero., 5a ed., México D.F. 1971., p. 44

Los estados de la república presentan por su parte avances en materia laboral tales como el Estado de Coahuila en 1912, Veracruz en 1914 y en 1915 en Yucatán. En éste último Estado el general Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia del trabajo, una en el mes de mayo de 1915, que creó el consejo de conciliación y otra el 11 de diciembre del mismo año donde se promulgo la Ley del Trabajo. Muchos de los principios contenidos en los ordenamientos antes citados se incorporarían al artículo 123 Constitucional.(8)

A. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Pasemos ahora al análisis de los antecedentes del artículo 123 Constitucional, el precedente inmediato lo es sin lugar a dudas el dictamen y discusión del artículo quinto Constitucional, el cual ya contenía aspectos laborales que incluso otros países del mundo todavía no los aplicaban en aquella época, hablamos de los preceptos tales como jornada de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno para niños y mujeres, igualdad de trabajo etc. Como podemos apreciar dichos preceptos tenían una semejanza con los principios previamente declarados y manifestados por el Partido Liberal Mexicano en 1906.

(8) Cfr. DAVALOS MORALES, José., Op. Cit. pp. 59-61

El proyecto presentado por Natividad Macías a sugerencia de Don Venustiano Carranza, en materia de libertad de trabajo comprendieron los elementos necesarios para configurar la llamada relación de trabajo, es decir, la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de una remuneración.

La iniciativa de diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad, no tenía cabida en el capítulo de garantías individuales, siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preferidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos de reconocer que los principios básicos de la iniciativa no llevan el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora.(9)

En el proyecto y la exposición de motivos del capítulo laboral encontramos que el Estado mexicano tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora entre las relaciones de empresario-trabajador, con el fin de dar seguridad jurídica a los trabajadores e impulsando al mismo tiempo el mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales.

Se reconoce expresamente que existe una gran desigualdad en los medios económicos, de tal suerte que para resolver los conflictos del orden laboral no se necesita tramitar por la

(9) TRUEBA URBINA, Alberto., El Nuevo Derecho del Trabajo., 6a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1981., p. 145

vía ordinaria si no a través de un nuevo mecanismo basado en la conciliación de las partes.

En el citado proyecto del mes de enero de 1917, también se hace mención a una extinción de deudas de los trabajadores, por concepto de trabajo, para evitar la explotación irracional de los hijos de los trabajadores; y que por ninguna razón podían cobrarse a los parientes más cercanos del trabajador.

El maestro Jorge Sayeg Helú en su magnífica obra El Constitucionalismo Social Mexicano cita con precisión el espíritu constitucionalista: "Por ello sería propuesto ese último párrafo transcrito en la Comisión de Constitución llegó a fundar un tanto en las siguientes palabras del dictamen: la libertad de trabajo debe tener un límite marcado por el derecho de las generaciones futuras. Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su progenie resultaría endeble y vendría a constituir una carga para la comunidad. En las que sintetizaba además las consideraciones que llevaron a agregar, todavía, unos renglones más al artículo quinto que consignaba el proyecto, en el sentido de limitar las horas de trabajo, establecer el descanso semanal obligatorio y prohibir el trabajo nocturno de mujeres y menores..."(10)

(10) SAYEG HELU, Jorge., El Constitucionalismo Social Mexicano., Tom. II., 2a ed., Ed. U.N.A.M. - INEHRM., México D.F. 1987., p. 287

En el seno del Congreso de Querétaro se difundió continuamente la idea de una teoría social aplicada a nuestra Carta Magna, sin dejar a un lado la conformación política federal, y con ello obligar a que todos los estados de la república respetaran plenamente los principios contenidos en el artículo 123 Constitucional. Creando de esta manera una reivindicación total de la clase trabajadora.

Nos parece trascendental la incorporación al texto constitucional de 1917 de los derechos sociales denominación empleada por algunos autores; con éxito se replanteó la teoría constitucional y la doctrina de los derechos del hombre, creandose paralelamente los fines del Estado mexicano.

Fue el día 23 de enero de 1917 cuando se inició la discusión del dictamen del artículo 5 y 123 constitucionales; finalmente los diputados constituyentes aprobaron por unanimidad los textos de los citados artículos.

El artículo 123 correspondió a los ideales de la asamblea, se consideró en el texto al lado de las clásicas garantías de los derechos del individuo, también las garantías derechos del hombre considerado en relación con su trabajo.

Los derechos sociales implica por ello una obligación del Estado con el objeto de vigilar la libertad, y la equidad de las relaciones laborales, y de fungir como árbitro entre las fuerzas de producción capital- trabajo.

La declaración de los derechos laborales contenidas en el artículo 123 resultó demasiado amplio y detallado, lo cierto es, que si vemos cuidadosamente cada una de ellas rebasa los objetivos y metas planteados en el presente trabajo; solamente indicamos sólo algunos de los principios más sobresalientes: a) derechos para los trabajos que desempeñan mujeres y niños; b) derechos sobre la jurisdicción laboral; c) duración de la jornada de trabajo de ocho horas entre otros.

Podemos decir que la Constitución Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera ocasión en la historia de las constituciones de otros países, se afirma categóricamente aspectos básicos de una reglamentación de los derechos de los trabajadores.

Es posible pensar que los derechos sociales contenidos en la Constitución de 1917, hayan podido servir de guía para la elaboración de otros documentos a nivel internacional como por

ejemplo la Constitución de Weimar en Alemania en julio de 1919.

B. ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS.

El tema de los antecedentes de los derechos humanos ha sido tratado por un gran número de filósofos, políticos, e historiadores, las conclusiones sobre el tema son de diversa magnitud, pero a pesar de ello algunos de ellos coinciden diciendo que el derecho natural es una de las primeras concepciones para explicar las relaciones humanas.

El reconocimiento a los derechos inherentes al hombre ha sido fundado filosóficamente, por tal razón, el maestro Jorge Carpizo en su obra intitulada La Constitución Mexicana de 1917, cita algunos autores de la antigüedad tales como Platón, Aristóteles, Cicerón entre otros.

Si bien es cierto, que el derecho natural es considerado como un conjunto de normas jurídicas que se vinculan a las relaciones de justicia, no sólo comprende el derecho de propiedad, sino a todos los derechos del hombre; comprende derechos comunitarios, como son la familia, derecho de libertad, la seguridad, el bien común entre otros. También lo

es que su fundamento parte básicamente de la naturaleza humana, tanto física, racional y a nivel social, se funda en los hombres y por ello es de orden universal.

Con el transcurso del tiempo, aparecieron nuevos conceptos del derecho natural particularmente en el siglo XVI y se manifestó en tres direcciones principalmente. En primer lugar como la expansión de las ideas cristianas, dentro de los representantes de esta corriente encontramos a Grocio y Althusius; en segundo lugar la conceptualización del derecho natural dio un giro hacia las pasiones humanas como ponentes tenemos a Hobbes, Locke y Rosseau; por último el derecho natural se expresó con la razón.(11)

Los derechos humanos ante la actitud de los gobernantes y gobernados; dio como resultado tanto en el Continente Europeo como en el Americano quedarán plenamente reconocidos; posteriormente alcanzaría un nivel universal. En las Constituciones Políticas de los Estados se integraron en apartados denominados de diversa forma tales como derechos del hombre o garantías individuales.

Diversos pensadores del siglo XVIII y XIX cultivaron con sus brillantes ideas una doctrina individualista y liberal, tales

(11) Cfr., BIDART CAMPOS, German., Los Derechos del Hombre., Ed. Ediar. Buenos Aires Argentina 1974., pp. 19-20

como Rosseau, y los enciclopedistas franceses, Kant, Comte, Cousin, Benjamin Constant, Humboldt, Spencer, Stuart Mill y muchos otros más que postulaban la dignidad humana como la piedra angular de todas y cada una de las instituciones sociales, económicas y políticas.

En este momento nos limitaremos a tratar sucintamente el génesis histórico de algunas de las declaraciones constitucionales mediante las cuales se tutela los derechos fundamentales del hombre.

" Iniciamos con la Carta Magna promulgada por Juan sin Tierra en Inglaterra en el año de 1215, en nuestra opinión puede llegar a ser considerada como un antecedente importante para el reconocimiento del derecho positivo, entendido esté como un sistema de normas emanadas de la autoridad competente mediante las cuales se llegarón a tutelar algunos de los derechos fundamentales del hombre. Desde luego su alcance y aplicación era sumamente limitado, se trata únicamente de confirmaciones antiguas que tutelaban al individuo frente al poder soberano"

(12)

Es necesario señalar, por otro lado, que los reconocimientos a los derechos del hombre aparecieron de manera paulatina, y

(12) ETIENNE LLANO, Alejandro., La Protección de la Persona Humana en el Derecho Internacional., Ed. Trillas., México D.F. 1987., p. 32

hasta las declaraciones de Norteamérica y Francia en el siglo XVIII, es cuando se cristaliza los derechos del individuo dentro de un amplio marco conceptual y salvaguardado por el Estado.

"...la primera vez que se anunciaban como declaración de derechos del hombre, es decir en forma de catálogo, se encuentra en las constituciones de las colonias norteamericanas: las de Pennsylvania, Maryland y Carolina del Norte de 1776, la de Vermont de 1777, la de Massachusetts de 1780, la de New Hampshire de 1783, pero la primera de todas las constituciones norteamericanas que incluyó una declaración de derechos, fue la del Estado de Virginia, cuyo congreso celebró sesiones del 6 de mayo al 29 de junio de 1776. Esta constitución contuvo un preámbulo intitulado Bill of Rights, y se declaró que esos derechos eran la base y fundamento del gobierno."(13)

El tema del reconocimiento al derecho del trabajo podemos decir que se configura en la Constitución francesa del 4 de noviembre de 1848 porque en el preámbulo proclamaría que la República debía proteger al ciudadano en su persona, su familia, su religión, su propiedad, su trabajo, y poner al alcance de cada uno la educación indispensable para todos los

(13) CARPIZO M, Jorge., La Constitución Mexicana de 1917., 6a ed., Ed. Porrúa U.N.A.M., México D.F. 1983., pp. 141-142

hombres, asegurar la existencia de todos los ciudadanos necesitados , ya sea procurándoles trabajo dentro de sus posibilidades, o bien socorriendo, a falta de familia, a aquéllos que quedaran fuera de la posibilidad de trabajar.(14)

Damos un largo paso para llegar al siglo XX, en el cual encontramos a la declaración universal de los derechos humanos de 1948 como uno de los documentos más importantes de carácter internacional y que contiene sin lugar a dudas los derechos fundamentales de toda persona. En tal declaración, los países que participaron en su elaboración se comprometieron alcanzar la protección, observancia y promoción de los derechos humanos; sin embargo, en nuestros días y a punto de comenzar un nuevo milenio, el respeto de los derechos humanos en varios países incluyendo el nuestro se ha convertido en una necesidad social prioritaria. Para poder así salvaguardar los derechos de cualquier individuo frente a las acciones llevadas a cabo por las autoridades.

(14) Ibidem., pp. 143-144

CAPITULO III
FUNDAMENTACION JURIDICA DE LOS DERECHOS HUMANOS

La intención de este apartado radica en proporcionar una breve explicación para justificar la existencia de los derechos humanos y el derecho del trabajo así como su vigencia en nuestro orden normativo.

Exedería el marco de estas notas exponer todas las doctrinas que se han formulado en ese sentido, por lo cual nos limitaremos a destacar las más importantes.

A. IUSNATURALISMO

Comenzamos con la fundamentación iusnaturalista de los derechos humanos que ha tenido mayor tradición histórica, y deriva directamente de la creencia del derecho natural. Cuando los partidarios de esta corriente hablan de derechos naturales anteriores y superiores al derecho positivo, lo realizan considerando a los primeros como exigencias éticas o morales, pero en ningún caso puede considerarse como una superación jurídica, puesto que es totalmente distinto al plano del derecho natural con el plano del derecho positivo.

Los derechos humanos que posee la persona independiente que se reconozcan o no por el derecho positivo, sin que haya un reconocimiento normativo es una situación que no tiene existencia plena porque sino esta garantizada jurídicamente no habrá tenido lugar.

El iusnaturalismo para algunos autores vienen siendo la postura objetiva toda vez que por ella el derecho pre-existe como objeto, parte de la aceptación del derecho natural que encuentra su fuente y origen fuera de la voluntad humana y es eterna por ser de naturaleza humana común. "Cualquiera que sea el ángulo empleado, el derecho natural objetivo y los derechos subjetivos integran el área de un derecho 'dado o debido'; distinto del derecho construido por el hombre, que es el derecho positivo.

El sector en el cual se halla ese derecho es la naturaleza humana y la convivencia humana, individual cuanto si se la concibe como naturaleza social, y tanto si la convivencia es sugerida como hecho espontáneo y necesario que proviene de la constitución ontológica del hombre, cuanto si la hace brotar artificialmente de la voluntad humana por creación contractual."(1)

(1) BIDART CAMPOS, German., Op. Cit., p. 35

Por su parte Bidart Campos opina a cerca del iusnaturalismo lo siguiente: "Para el iusnaturalismo en todos sus matices, hay una verdad sustancial: la declaración de los derechos no es un acto gracioso de otorgamiento; no crea esos derechos, sino simplemente los comprueba y los reconoce, positivizándolos. Pero al aceptarlos en el derecho positivo escrito, no les hace perder su carácter de naturales y primarios, porqué su fuente de origen está más allá de la constitución o la ley que los formulan: est  en el derecho natural o en el ideal de justicia."(2)

Las críticas que podemos precisar al iusnaturalismo son las siguientes: a) Los derechos naturales no son auténticamente derechos en sentido jurídico, sino más bien son expresiones de deseos quizás exigencias éticas carentes de sancion; b) El concepto de naturaleza humana ambiguo y se demuestra por la existencia de las distintas teorías iusnaturalistas; c) Dejando a un lado el derecho a la vida y a la integridad física, se ha dado un permanente cambio en los derechos considerados como fundamentales.

(2) Ibidem., pp.48-49

B.POSITIVISMO

Es sin duda alguna, la corriente opuesta a la doctrina iusnaturalista, a firma el positivismo que los derechos humanos nacen incluso de las descisiones de los hombres, no existe el problema del deber ser sino únicamente del ser.

Para el positivismo el único derecho que cuenta es el efectivamente sancionado, no pudiendose hablar de otra justicia más que la contenida en las normas vigentes.

"De lo que se trata es saber si la nota esencial del positivismo jurídico ha de especificarse de la siguiente manera: el positivismo jurídico concibe el derecho como un conjunto de normas puestas por seres humanos, mediante actos de una voluntad dirigida a someter la conducta a la disciplina de esas normas.

La posición voluntaria de una norma, en general, y de una norma de derecho, en particular, puede primeramente entenderse como expresión, en la norma, de la voluntad de una persona, o de la concurrente de varias, de que alguien se comporte de tal o cual manera y juzgue los comportamientos de cierto modo: se pone con un acto de voluntad la norma porque se quiere la regulación de los comportamientos establecidos por ella, lo

que indica que hay correspondencia entre la dirección de la voluntad de su autor o de sus autores y el contenido regulativo del precepto.

Es éste un elemento esencial de la norma concebida como mandato, ya que el que manda quiere en todo caso que se haga lo que manda, y la norma es la expresión de que el mandante se sirve para comunicar su voluntad al destinatario del mandato."(3)

En síntesis de los planteamientos antes expresados acerca del iusnaturalismo y del positivismo tenemos:

a) Cada hombre y todos los demás en sociedad tienen ciertos derechos, porqué existe una pluralidad de seres humanos;

b) El derecho de cada hombre como un sujeto activo tiene un deber correlativo en uno o más sujetos pasivos, entre los que se cuenta tanto al Estado (Autoridades- Instituciones) como a los demás hombres;

c) Como principio, cada hombre debe respetar el derecho de cada uno de los otros hombres, al menos como una obligación;

(3) GARCIA MAYNEZ, Eduardo., Positivismo Jurídico, Realismo Sociológico y Iusnaturalismo., 4a ed., Ed. U.N.A.M., México D.F. 1989., pp. 59-60

d) La relación intersubjetiva entre este sujeto activo de un derecho y un sujeto pasivo, debe ser flexible hasta que la reciprocidad derecho-obligación sea vista también como vinculación entre todos los hombres de una sociedad en el plano del disfrute de los derechos de cada quién y para todos,

e) El hombre se distingue por su voluntad e inteligencia, el hombre simplemente por tener existencia tiene derechos y obligaciones,

f) La dignidad de una persona radica en su propio destino, y nadie puede impedir a otro la realización de su fin dentro de una comunidad social.

En este apartado, de manera selectiva, se señalan los instrumentos jurídicos internacionales relacionados con los derechos humanos de los trabajadores en el mundo y por supuesto también aplicables en nuestro país.

I.- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948;

II.- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T); y

III.- Los pactos, acuerdos, convenios de carácter internacional.

C. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, contempla las siguientes normas jurídicas de naturaleza laboral:

Artículo 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su

familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegura, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derechos a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.(4)

(4) Cfr. Organización de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

D. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

Los países participantes en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales publicado en el diario oficial de la federación el 12 de mayo de 1981, reconocen plenamente los derechos de los trabajadores y que obviamente conciernen a la dignidad de la persona humana; particularmente precisados en los artículos 6, 7 y 8 del citado pacto.

Artículo 6:

1. Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener las oportunidades de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho...

Artículo 7:

Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores; Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en

particular, debe asegurarse a las mujeres, condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. Condiciones de existencia digna para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto,

b) Seguridad e higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos para ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que le corresponda, sin más consideraciones que los factores del tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.(5)

E.PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.

En el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales del 17 de noviembre de 1988; y considerando que la Organización de los Estados Americanos tiene la obligación de promover el respeto universal de los derechos humanos, se adoptó en materia laboral los siguientes aspectos:

(5) Cfr. Diario Oficial de la Federación del día 12 de mayo de 1981

Artículo 6. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.(6)

F. CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T.

En 1946 la Organización Internacional del Trabajo pasó a ser un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas, al que reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales.

Los convenios de la O.I.T. más importantes que tienen una vinculación estrecha con los derechos humanos de los

(6) Cfr. Organización de Estados Americanos, Asamblea General 17 de noviembre de 1988

trabajadores tales como: a) Salario mínimo, b) Jornada de trabajo razonable, c) Asociación sindical y d) derecho al trabajo. Y que previamente han sido ratificados por nuestro país, tenemos los siguientes:

Número de Convenio	Concepto
26	Métodos para la fijación de salarios mínimos.
30	Horas de trabajo comercio y oficinas.
87	Libertad sindical.
95	La protección al salario.
131	Fijación de salarios mínimos para los países en vías de desarrollo.
150	Administración del trabajo.(7)

En otro orden de ideas, si estudiamos la fundamentación jurídica de los derechos humanos de los trabajadores a través de un silogismo, compuesto por tres proposiciones, comenzando con una premisa mayor integrada por las normas jurídicas de carácter internacional tales como la declaración universal de los derechos humanos y los convenios de la O.I.T ratificados por México. Y tomamos como una premisa menor a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, principalmente en los artículos 5, 102 apartado B, 123 apartados A y B, y el 133. Este último artículo establece que las leyes del Congreso que emanen de la Constitución y los Tratados que estén de

(7) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. Ratificados por México., 3a ed., Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México D.F. 1984

acuerdo con la misma, serán Ley Suprema de toda la Unión. Luego entonces, podemos concluir que los derechos humanos de los trabajadores se encuentran plenamente tutelados por nuestro sistema jurídico, iniciando desde la Constitución, luego con la Ley Federal del Trabajo hasta llegar a las normas reglamentarias.

CAPITULO IV
PROTECCION JURIDICA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS
TRABAJADORES.

1. TRIBUNALES LABORALES

La protección de los derechos humanos de los trabajadores en México se establece a partir de la Constitución Política, principalmente en los artículos 5 y 123 apartados A y B, también en los convenios y tratados internacionales (O.I.T.), en la Ley Federal del Trabajo y demás normas reglamentarias.

La aplicación de las normas jurídicas laborales se encuentra encomendada principalmente a órganos e instituciones del Estado; y para comprender en que consiste las funciones de las autoridades laborales, debemos definir claramente el concepto de administración pública, para efectos de nuestro estudio son los órganos del Estado que dependen directa o indirectamente del poder ejecutivo, teniendo a su cargo la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (legislativo y judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: a) Elementos personales, b) Elementos

patrimoniales, c) Estructura jurídica; d) Procedimientos técnicos entre otros.

La administración pública puede ser apreciada desde tres planos distintos: I.- Federal: Presidente de la República, Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos, Gobierno del D.F., Organismos Desconcentrados, Organismos Descentralizados, Empresas Públicas y Sociedades Mercantiles del Estado, y Fideicomisos Públicos.

II.- Estatal: El Gobernador de la Entidad, Secretarías o Direcciones, Organismos Desconcentrados y Descentralizados, Empresas Públicas y Fideicomisos Públicos.

III.- Municipal: Ayuntamiento y demás organismos señalados en los apartados anteriores.

Una vez precisado el marco de referencia de la administración pública pasaremos ahora al estudio de las autoridades laborales en México.

En la doctrina laboral y dentro de la sociedad mexicana siempre se ha considerado al trabajador como un ente débil, sin medios suficientes de defensa ante los actos provenientes del patrón. Lo cierto es que la clase trabajadora no solamente comprende al obrero como tal, sino también a los altos

funcionarios tales como los contralores, contadores, gerentes, directores entre otros.

Consideramos por nuestra parte que sin importar la categoría o puesto, los trabajadores siempre se encuentran expuestos en todo momento a ser desplazados de su fuente de trabajo (Despido); por tal circunstancia los trabajadores de bajos ingresos se ven en la necesidad de solicitar asesoría laboral gratuita ante las dependencias gubernamentales particularmente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las Procuradurías de Defensa del Trabajo, mientras que el resto de los trabajadores acuden a pedir asesoría profesional.

A.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Fundamento: Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo.

Dependencia: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Competencia: a) Representar y asesorar a los trabajadores y sus sindicatos; b) Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes; y c) Funciones de Conciliación.

B.-Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

Fundamento: Artículo 1 del Reglamento de la Procuraduría.

Dependencia: Departamento del Distrito Federal.

Competencia: a) Intervenir de acuerdo a su ámbito de jurisdicción en las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajador y patron; b) Representar y asesorar a los trabajadores y sus sindicatos; c) Resolver las consultas concretas sobre asuntos de trabajo; c) Intervenir ante los trabajadores actores en juicio, a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo; d) Otros.

C.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fundamento: Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo.

Dependencia: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Competencia: a) Conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones; b) Conoce de los conflictos individuales y colectivos de las ramas industriales tales como: Hulera, Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Azucarera, Automotriz, Petroquímica, Madera etc.; c) Conoce y resuelve sobre los conflictos individuales y colectivos de las empresas administradas por el gobierno federal; y d) Aquéllos que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal. (Art. 123 Fracc. XXX inciso a).

D.- Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Fundamento: Artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo.

Dependencia: Ejecutivo Estatal y/o Jefe del D.D.F.

Competencia: a) Conocimiento y resolución de los conflictos laborales entre trabajadores y patrones que no sea de competencia federal.

E.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fundamento: Art. 123 Frac. XII del apartado B de la Constitución Política.

Competencia: Conoce y resuelve de los conflictos entre los empleados y funcionarios al servicio de los poderes federales y del gobierno del D.F..

) El ilustre maestro Mario de la Cueva al referirse en su tratado de derecho del trabajo a la creación de las juntas de conciliación dice que surgen de la revolución constitucionalista como protesta contra los tribunales del orden común, la clase trabajadora presentô a las juntas como la organización destinada a hacer cumplir el ordenamiento

derivado de los nuevos derechos de la persona humana (derecho del trabajo).(1)

Las conclusiones que podemos establecer de acuerdo al fundamento y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las siguientes:

1) Se establecen funciones sociales al dictar sentencias colectivas, cuando determinan o modifican condiciones generales de trabajo;

2) Los órganos que cuentan con jurisdicción laboral no pertenecen al Poder Judicial sino al Ejecutivo;

3) Realizan actos administrativos,

4) Conocen de conflictos individuales y colectivos, tanto jurídicos, económicos y de huelgas,

5) Tienen facultades conciliatorias, jurisdiccionales, que pueden dictar sentencias para fijar nuevas condiciones de trabajo;

6) Son unistanciales y sus resoluciones sólo pueden impugnarse mediante el juicio de amparo; y

(1) Cfr. DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit., pp. 533-539

7) El objetivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje según su competencia es la impartición de justicia laboral.

2. ASOCIACION

La asociación de trabajadores que se constituye para la defensa de sus intereses conocida con el nombre de sindicato; debe reunir ciertos requisitos para ser reconocida plenamente por las autoridades y ante terceros. Los requisitos más importantes son:

- 1.-Constituirse con 20 trabajadores en servicio activo.
- 2.-Registrarse ante la ST y PS en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.
- 3.-El acta de la asamblea constitutiva.
- 4.-Una lista con el número y nombre de los trabajadores, así como sus domicilios.
- 5.-Copia autorizada de los estatutos.
- 6.-Copia autorizada de la asamblea.(2)

Apesar del aparente control que existe en el nacimiento y funcionamiento de los sindicatos, muchos de ellos cumplen con las formalidades legales, pero sin embargo, materialmente no

(2) Cfr. Ibidem., pp. 331-346

realizan los fines básicos para los cuales fueron creados. Como ejemplo tenemos los llamados 'sindicatos de protección' que acceden a la titularidad de los contratos colectivos de trabajo a cambio de una concertación económica con los patrones.

Las autoridades (ST y PS, juntas de conciliación y arbitraje) autorizan y registran los contratos colectivos presentados por los 'sindicatos de protección' dichos contratos apenas contemplan y repiten en muchas ocasiones únicamente las condiciones laborales mínimas para la prestación de los servicios dentro de las empresas precisadas en el artículo 123 Constitucional tales como: (6 días de vacaciones por un año de antigüedad, 15 días de aguinaldo, jornada máxima diaria de 8 horas etc.) difícilmente llegan a contemplar otras prestaciones como: ayuda de transporte, seguros de vida, fondo de ahorro, vales de despensa, premios de asistencia entre otras.

La misma ST y PS y las juntas de conciliación dan su consentimiento para que los 'sindicatos de protección' no permitan la evolución y desarrollo de mejores condiciones de trabajo tales como el salario, y otras más que eleven el

bienestar de los trabajadores de una determinada unidad de producción.

Según estadísticas de la ST y PS un 40% de la fuerza de trabajo del país, estimada en 28.4 millones de trabajadores se encuentra sindicalizada. Si existe sin embargo un movimiento semi-plural con numerosas confederaciones de sindicatos, incluso hay sindicatos independientes.

Para muestra tenemos al Congreso del Trabajo es una coalición que agrupa 36 confederaciones de trabajo.(3)

El Congreso del Trabajo con alrededor de 8 millones de miembros. Incluye las confederaciones más grandes de México, en particular la CTM con 5 millones de miembros, la federación de trabajadores al servicio del estado (FTSE), con 8.1 millones de trabajadores, la confederación revolucionaria de obreros y campesinos (CROC) y con 600 mil miembros la confederación regional de obreros mexicanos (CROM) y demás sindicatos independientes que no pertenecen al congreso del trabajo.(4)

Conforme a lo dispuesto por la LFT puede haber en una empresa varios sindicatos; en cambio en el artículo 68 de la Ley

(3) Cfr. Informe Semanal Núm. 10 del 29 de abril al 5 de mayo de 1991., Tratado de Libre Comercio, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial., - Unidad de Comunicación Social.

(4) Idem.

burocrática se restringe la libertad sindical, porque sólo hay un sindicato en cada dependencia.

En la ley federal de los trabajadores al servicio del estado se determina que los trabajadores que soliciten su ingreso al sindicato no podrán dejar de formar parte de él, salvo que sean expulsados, lo cual consideramos va en contra del derecho a la sindicalización.

Los sindicatos son indispensables; los trabajadores no pueden dejar de luchar en el plano individual o colectivo sin la ayuda de los sindicatos; es el medio legal más eficaz para promover y desarrollar sus intereses de clase.

Por eso, con la apertura de los mercados que implica a corto plazo el tratado de libre comercio es menester fortalecer las negociaciones laborales, con una mayor participación de los sindicatos, para afrontar con éxito los vertiginosos cambios que esta viviendo el país y de igual manera contribuir al bienestar nacional.

3. DERECHO AL TRABAJO

3.1 Reinstalación.

Uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores lo constituye el derecho al trabajo (Artículo 5 Constitucional); en la práctica procesal hemos observado que un trabajador que es separado injustificadamente de su trabajo, tiene el derecho de reclamar (acción) ante autoridad competente, la reinstalación a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo. Salvo que el trabajador tenga una antigüedad menor a la de un año, cuando existe un contacto directo y permanente con el patrón, o en el caso de los trabajadores domésticos y eventuales.

En la mayoría de las ocasiones los trabajadores separados injustificadamente de su trabajo optan por la vía indemnización constitucional contemplada en los artículos 48 y 50 de la LFT.

Cuando existe un juicio laboral y el conflicto de intereses entre un trabajador y el patrón no se soluciona en la etapa procesal de conciliación, se continua con la audiencia de ley (etapa de demanda y excepciones), el patrón en ese momento procesal ofrece comúnmente la reinstalación del trabajador actor en juicio, con el fin de revertir la carga probatoria.

Posteriormente la junta de conciliación que conoce sobre el asunto, comisiona a un actuario a fin de constatar el cumplimiento de la reinstalación, mientras se resuelve el asunto en definitiva. Lo cierto es que en la práctica la reinstalación sólo se convierte en un trámite procesal que permite al patrón la posibilidad de volver despedir al trabajador y tenga éste que volver a presentar de nueva cuenta una demanda laboral.

Por otra parte, la estabilidad en el empleo por parte de los servidores públicos constituye un verdadero privilegio porque para que el trabajador pueda ser cesado de su empleo, el titular de la dependencia tiene la obligación de someter el conflicto al tribunal federal de conciliación y arbitraje antes de dictar el cese. Mientras esto sucede el titular de la dependencia puede remover al trabajador a otra oficina, en donde continuara devengando su salario hasta que no se resuelva el conflicto, en definitiva. O bien puede suspender los efectos del nombramiento del trabajador. (artículo 46 de la ley burocrática).

3.2 Cláusula de Admisión y Exclusión.

Otra situación importante respecto al derecho del trabajo lo encontramos en la cláusula de admisión que se estipula en los contratos colectivos de trabajo, mediante la cual se obliga al patrón ha admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Por otro lado, tenemos también la cláusula de exclusión y consiste en que los titulares o administradores en un contrato colectivo de trabajo pueden solicitar al patrón la separación de los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o sean expulsados del mismo.

Si un patrón aplica lo establecido en la cláusula de exclusión del contrato colectivo, el trabajador puede impugnar tal determinación ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente y en última instancia promover el juicio de amparo, a fin de demandar tanto a la empresa como al sindicato titular del contrato colectivo su reinstalación y el segundo el pago de daños y perjuicios.

Como se puede observar al aplicarse la cláusula de exclusión en contra de un trabajador, la ley otorga la posibilidad de defenderse por medio de la reinstalación, pero pensamos que está vía no es suficiente para tutelar el derecho al trabajo.

Si bien es cierto que el sindicato por medio de sus órganos puede llegar a determinar la expulsión de alguno de sus miembros a fin de que no participe más dentro de la asociación, también lo es que tal circunstancia no le da al derecho al sindicato aunque se trate de un interés grupal de limitar a un trabajador su derecho al trabajo.

Consideramos que una cosa es que los trabajadores tenga el derecho de asociarse para defender sus intereses como clase y otra cosa diferente es la garantía individual que goza toda persona para dedicarse a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos, es decir, el derecho al trabajo.

El ejercicio de esta libertad no puede ser determinada por un grupo de trabajadores (sindicato) o un patrón, en todo caso sólo sería a través de una resolución judicial o por las obligaciones de prestar el servicio militar o para desempeñar funciones electorales (Casillas de Votación) por tratarse de disposiciones contenidas en el artículo 36 Constitucional, además de ser una causal de suspensión de labores en la cual el patrón no tiene la obligación de pagar un salario al

trabajador, ni tampoco éste la de prestar un servicio. No se disuelve la relación laboral.

Paradójicamente encontramos en el artículo 76 de la ley burocrática : "El Estado no podrá aceptar, en ningún caso la cláusula de exclusión.", para los trabajadores de la iniciativa privada si se puede aplicar la cláusula de exclusión, para los trabajadores al servicio del Estado no se contempla. Aparentemente no existe una contradicción si partimos del ámbito de aplicación personal de la ley, por tratarse de ordenamientos diferentes, pero consideramos que los derechos de los trabajadores deben ser por igual para todos. Por ende, hay una clara contradicción en la aplicación de la ley laboral.

4. SALARIO Y PRODUCTIVIDAD.

Ante los vertiginosos cambios que a experimentado el país, sobre todo con la nueva apertura comercial que implica el TLC, hemos observado que algunas de las formas para determinar los salarios que siguen vigentes, serán transformados por el nuevo concepto económico denominado 'productividad'; es decir, la creación de nuevas formas de organización de la producción, inversión, capacitación, y del esfuerzo individual y colectivo

que sector por sector, empresa por empresa, constituye una meta y anhelo de todos los mexicanos para contribuir al desarrollo y progreso de México en visperas del nuevo milenio.

De igual manera el incremento a la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido, no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de maquinaria, o de otros factores que actúan dentro de la empresa tales como la dirección, planeación etc. Inicia en la organización de la producción de los bienes y servicios hasta la relación laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la capacitación y la actuación de la administración dentro de la empresa.

Consecuentemente, el incremento de los niveles de productividad y calidad constituye una responsabilidad colectiva, que concierne a empresarios y trabajadores, a la sociedad en su conjunto.

El principio básico de la productividad es la distribución del beneficio que de ella se deriven; para el trabajador será tangible en el incremento real de su salario, para la sociedad mayor bienestar económico.

También la Productividad implica una capacitación permanente, mejores condiciones en lugares de trabajo y remuneraciones.

Entre las remuneraciones al trabajo y la productividad existe una importante relación recíproca. Por una parte, la percepción que se forma el trabajador sobre la valoración que se da a su trabajo, a través de la remuneración que recibe, constituye un factor esencial en la productividad. Por otro lado, encontramos a la productividad una real posibilidad de un mejoramiento económico.

Esta doble relación entre remuneración al trabajo y la productividad exige actuar en ambas direcciones: hacer de las remuneraciones (salario mínimo general y profesional) un estímulo al esfuerzo productivo y propiciar las ganancias generadas por la productividad se distribuyan a decuadamente a los trabajadores, es decir, una equidad social.(5)

Para todo lo antes expresado será necesario revisar y actualizar los esquemas de fijación de los salarios, por parte de la ST y PS a través de la comisión nacional de salarios mínimos.

(5) Cfr. Seminario: La Productividad y Salarios., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Octubre 9 y 10 de 1993

Por último podría pensarse quizás que la productividad únicamente es volver a la fijación del salario en base a la unidad de obra o destajo, determinado no por el tiempo de producción de unidades sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. Sin embargo, consideramos que la productividad va más allá de tal situación porque implica no solamente la producción de bienes y servicios, sino además una compleja relación de factores como la capacitación, la planeación, la motivación entre otros.

La fracción XIII del artículo 123 Constitucional establece que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. Este ordenamiento legal aparece reglamentado en los artículos 153-A al 153 X de la Ley Federal del trabajo. Particularmente, el primero de éstos enfatiza que 'todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, en común acuerdo, por el patrón y sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaría del trabajo y previsión social. (6)

(6) Cfr. Idem .

Por otra parte, pensamos que los elementos básicos para la instrumentación de la productividad y calidad en las empresas podrían ser los siguientes:

I.- Constitución de una Comisión Mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patron,

II.- Estudiar y analizar los criterios de medición aplicables para cada una de las empresas, o sea, de acuerdo a su objeto social,

III.- Determinar la eficiencia y productividad, partiendo de los resultados obtenidos en cada uno de los departamentos o áreas que integran a la empresa; y

IV.- Una evaluación continua de los resultados obtenidos por la empresa en períodos de corto y mediano plazo.

Los indicadores económicos nos muestran que el poder adquisitivo del salario de millones de personas en nuestro país, aún no es suficiente para satisfacer las necesidades primarias de toda persona, tales como: la alimentación, el vestido, vivienda, educación y recreación. Mientras el salario mínimo no permita lograr el bienestar del individuo y el de su familia, estaremos siempre hablando de una violación de derechos humanos de los trabajadores.

Pensamos que no solamente deben instrumentarse políticas internas de producción en las empresas sino además debe haber congruencia en las políticas económicas implementadas por el gobierno mexicano. (Fomento a la inversión de capitales en áreas productivas, generación de fuentes de empleo, capitalización del campo, incrementos en el ahorro interno etc.). De tal manera que se conjuguen los factores económicos a fin de lograr el ambiente necesario para un bienestar en los trabajadores.

5. JORNADA DE TRABAJO

La LFT en su Artículo 58 dice: " Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Podemos encontrar diversas explicaciones sobre la duración de la jornada laboral. Algunas de ellas se refieren al mecanismo natural del ser humano, que de acuerdo a los estudios científicos establecen que el organismo cuando se pone en constante actividad, el cuerpo dentro de ese proceso presenta la llamada fatiga.

Otra razón se debe a la fijación del tiempo, tiene que ser cumplida por la prestación del deudor (Trabajador) en favor del patrón dentro de los límites legales, o sea, una obligación impuesta por la ley que surge cuando se presta un servicio personal y subordinado a cambio de una remuneración.

Para el derecho laboral vigente, la jornada de trabajo se constituye en una jornada diurna, mixta, nocturna, continua, discontinua, reducida, convencioanl adoptada por las partes, de emergencia y extraordinaria.

En nuestra LFT se determina que todo trabajador tiene el derecho por lo menos a un descanso de media hora tratandose de jornada continua, situación diferente al derecho de reposo o comida señalado en el artículo 64 de la LFT, éste último se da en el caso de una jornada discontinua, es decir, cuando la jornada se interrumpe durante las horas de reposo y/o comida, ello implica dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.

Consideramos que el derecho humano de los trabajadores consistente a una limitación razonable de la duración de la relación de trabajo (Art. 24 de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos de 1948). En México la duración máxima diaria de la jornada de trabajo es de 8 hrs, y de 48 hrs

semanalmente, comparada esta situación con otros países quizás puede llegar a considerarse como una jornada razonable, pero por ejemplo en España, la jornada semanal es de 40 hrs.

El problema de este derecho humano estriba no en el aspecto formal, sino más bien en el material, o sea, la duración real de la jornada de trabajo que se presenta en diversas ramas de la industria.

Hemos visto que en el proceso de trabajo desarrollado en diversas ramas de la industria (Química, Textil, Hulera, Maquiladora etc.) es de mucha intensidad y de larga duración.

En visitas realizadas a las empresas se ha observado que el ritmo de trabajo es muy acelerado y que éste consiste a menudo en repeticiones constantes y monótonas de una misma tarea a contraparte de tal situación es sin duda el creciente desgaste de la fuerza de trabajo que, al estar sometida a regímenes intensos de trabajo, experimentan los trabajadores una reducción de tiempo en sus actividades fuera de la empresa.

Cientos de trabajadores destinan a su trabajo un promedio diario de 10 horas, sin contar a veces el tiempo que se ocupa para trasladarse desde la casa hasta la fuente de _____

empleo y viceversa. Si este tiempo lo contabilizamos resulta que el día de estos trabajadores consta de 12 horas destinadas a producir, si llega a dormir 8 horas para recuperar parte del desgaste físico, les quedan únicamente sólo 4 horas para otras actividades.

En la práctica profesional hemos observado en la revisión de los controles de asistencia y recibos de pago de diversas empresas, un gran número de trabajadores que llegan a laborar semanalmente entre 15 y 25 Hrs extras.

De acuerdo a lo que establece la LFT, sólo puede prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exeder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, el incumplimiento de tal obligación tiene las siguientes consecuencias:

Patrón.- a) Posible sanción administrativa que oscila entre 3 a 315 veces el salario mínimo vigente; b) Integración del salario para efectos del IMSS e ISPT.

Trabajador.- a) Mayor remuneración económica en perjuicio de su integridad física.

Algunas actividades que regularmente laboran una jornada de trabajo fuera de los límites legales son: vigilantes (turnos de 24 x 24 hrs), ayudantes generales, administrativos etc.

Si bien es cierto que existen disposiciones y autoridades laborales (ST y PS, D.D.F.) que de acuerdo a sus facultades, realizan inspecciones a las empresas para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos e instructivos de materia laboral, también lo es que no basta una sanción administrativa de 3 a 315 veces de salario mínimo para acabar con tal irregularidad, sino que además debe incorporarse otros medios de presión para hacer efectivo el derecho a una jornada de trabajo razonable.

"El concepto de jornada establecido en el artículo 58, tiene una significación laboral que se sustenta en el principio de que si la relación de trabajo se basa en la subordinación jurídica del trabajador, el tiempo que éste se encuentra a adisposición del patrón, esto es, subordinado al mismo en lo concerniente al trabajo, debe integrarse en la jornada...Cabe agregar que de este nuevo concepto de la jornada se ha derivado en otro plano la distinción entre 'tiempo efectivo de servicios' y 'tiempo efectivamente trabajado', en el sentido de que este último se refiere al en que materialmente se realiza

el trabajo, y aquél tiene una connotación laboral más amplia comprendiendo también los días festivos, los de incapacidad por riesgos de trabajo, los períodos de vacaciones, descansos legales y contractuales y 'los días en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aún cuando no trabaje', los cuales se computan para la prima de antigüedad, según tesis contenida en ejecutoria de la Suprema Corte, Informe 1977, Cuarta Sala, pág. 53."(7)

"Ejecutoria.-

Jornada de Trabajo. Estipulaciones Nulas. Si bien es cierto que el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 59o de la ley vigente), autoriza a hacer modificaciones en las jornadas diarias y semanales, distribuyendo de tal manera el tiempo que permita al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente, esto no puede interpretarse en el sentido de que sea lícito violar los principios que el derecho laboral establece como mínimo de garantías en favor de la clase trabajadora, tales como los que se fijan la jornada máxima de trabajo, ya sea diurno, mixto o nocturno, o los que fijan el máximo de tiempo extraordinario que es permitido trabajar, y las veces que durante la semana se puede realizar esto. (D-771/53, Petróleos Mexicanos, 30 e agosto de 1954)."(8)

(7) CLIMENT BELTRAN, Juan., Ley Federal del Trabajo (Comentada)., Ed. Esfinge México D.F. 1992., p. 137

(8) Ibidem., p. 138

6- EL JUICIO DE AMPARO COMO INSTRUMENTO DE PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES.

El juicio de amparo se asocia con la tutela de los derechos humanos. En nuestro sistema jurídico, no obstante que en el lenguaje tradicional de la legislación, la jurisprudencia y un sector de la doctrina, se mantiene esa imagen histórica del juicio de amparo como instrumento para la tutela de los derechos humanos.

El juicio de amparo tutela la libertad personal, en otros países este medio de defensa se le conoce con el nombre de habeas corpus, protege la libertad y la integridad de las personas, si estas llegan a ser afectadas por autoridades administrativas principalmente del sector policiaco, de ahí la necesidad de contar con un mecanismo de defensa.

Dentro de otras funciones del juicio de amparo, encontramos que es un medio de impugnación que se utiliza para proteger a los gobernados de la aplicación de leyes y reglamentos que no esten acorde a lo establecido a la Constitución Política de México.

De acuerdo a la norma fundamental el juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se sucite por leyes o actos de autoridad que violen las garantías individuales (derechos humanos); por leyes o actos de autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados y por leyes o actos de las autoridades que invadan la esfera de la autoridad federal.

El régimen de seguridad jurídica que involucra el juicio de amparo para la preservación de los derechos del hombre se conforma con los siguientes principios: a) Iniciativa de parte; b) Agravio personal y directo; c) Relatividad; d) Definitividad; y e) Estricto Derecho.

Exedería el marco de estas pequeñas notas exponer con precisión la naturaleza jurídica del juicio de amparo, sin embargo, para efectos de nuestro análisis de los derechos humanos de los trabajadores nos limitaremos a destacar las reglas especiales del juicio de amparo en materia del trabajo:

a) La suplencia de la queja deficiente, que conforme a la fracción IV del artículo 76 bis de la Ley de Amparo sólo procede cuando el trabajador es el quejoso o recurrente, en

cuyo caso el juzgador debe suplir los conceptos de violación o los agravios que encuentre deficientemente expresados,

b) Según el artículo 74, fracción V de la Ley de Amparo, hay sobreseimiento cuando existe una inactividad procesal y que el quejoso o recurrente sea el patron; y

c) Una suspensión del acto reclamado.

EJECUTORIA

"SUSPENSION DEL ACTO RECLAMADO EN MATERIA LABORAL. Es incorrecto el argumento en el sentido de que no procede a otorgar a la quejosa la suspensión definitiva de los actos reclamados con base en que 'se trata de la aplicación de las leyes de trabajo', pues bien es cierto que la sociedad ésta interesada en la aplicación de dicha ley, no puede esgrimirse este interés para negar una medida cautelar instituida por un precepto constitucional en cuya observancia también está interesada la sociedad, no sólo con el interés propio de un precepto fundamental, sino con el inherente al de un dispositivo que instituye un procedimiento como lo es el de amparo, garante del goce de las garantías individuales que contienen como parte de él, y de la mayor importancia, por cierto, el instituto de la suspensión del acto reclamado,

creado para la conservación de la materia del amparo y para el evitamiento de los mayores perjuicios posibles de la suspensión de los actos reclamados cada vez que se estuviera en el caso de aplicar la mencionada ley laboral."

Toca laboral 529/75. Bienes y Raíces de Córdoba, S.A. 9 de abril de 1976. Unanimidad de votos. Ponente : Carlos Villegas Vázquez.

Informe 1976, Tercera Parte, págs 404-5.

Tribunal Colegiado del Octavo Distrito.(9)

SUSPENSION EN MATERIA DEL TRABAJO. Antes de conceder cualquiera suspensión del acto reclamado en un juicio de amparo en materia de trabajo, debe asegurarse la subsistencia del obrero que obtuvo, bien sea que se trate de una indemnización o de pago de salarios, por lo que el presidente de la Junta debe computar el tiempo que estime ha de tardar en resolverse el juicio de garantías respectivo, y de acuerdo con eso, mandar que se exija y se entregue la cantidad correspondiente al trabajador, si el juicio estuviere en peligro de no poder subsistir, y por el sobrante de la cantidad reclamada, conceder la suspensión, pero en ningún caso pasar por alto la disposición contenida en el artículo 174 de la Ley de Amparo cuando sea posible su aplicación.

(9) GONGORA PIMENTEL, Genaro y M. Guadalupe SAUCEDO ZAVALA., La Suspensión Del Acto Reclamado., Ed. Porrúa., México D.F. 1990., p. 472

Tesis jurisprudencial Núm. 175. Apéndice 1917-1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, págs. 163-164.(10)

PROPUESTA

La Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Fundamento: Artículo 102 Constitucional apartado B (organismo descentralizado)

Dependencia: Ejecutivo Federal

Competencia: a) Recibir quejas de las presuntas violaciones a los derechos humanos; b) Conocer e investigar a petición de parte o de oficio, presuntas violaciones a los derechos humanos por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal (Instituciones, organismos u organismos tanto de la administración pública federal centralizada como paraestatal; c) Interviene en actos u omisiones de los tribunales agrarios sólo respecto de asuntos administrativos y no de carácter jurisdiccional; d) Quejas en materia ecológica; e) Atención a las violaciones a los derechos de los trabajadores mexicanos en E.U.; y f) Otros.

Con el crecimiento de las autoridades del Estado y ante notable intervención en las actividades económicas, políticas y sociales; con el propósito de armonizar los intereses de la

(10) Ibidem., p. 476

comunidad como la nuestra; la justicia social sigue siendo el motor de desarrollo de la administración pública.

Podemos observar en la realidad jurídica y social de nuestra época que existe un gran número de disposiciones legales del orden laboral tales como LFT, reglamentos e instructivos, que en ocasiones los derechos humanos de los trabajadores inmerso en un mundo a veces impenetrable, de la actividad administrativa, los trabajadores se ven impotentes y desorientados para defender su esfera de libertad y bienestar frente a la aplicación de las normas laborales.

En los últimos años los trabajadores han sufrido asesinatos impunes y en el mejor de los casos han resultado golpeados y apaleados, perseguidos y aterrorizados por algunos empresarios para desperdirlos de su trabajo. Contando para ello con la complicidad e indiferencia de los sindicatos de membrete que dicen representar.

Por otro lado, sabemos bien, que el acto administrativo siempre proviene de un órgano de la administración pública; existe en la relación jurídica administrativa un sujeto activo, es decir, al órgano administrativo creador del acto (Manifestación de voluntad para crear, modificar, transmitir o

extinguir obligaciones) y un sujeto pasivo, que son aquellos a quienes va dirigido el acto administrativo; y pueden llegar a ser entonces entes públicos, personas colectivas o el individuo en lo personal.

El acto administrativo es una parte de los órganos del Estado que dependen directa o indirectamente del poder ejecutivo, y tiene a su cargo las actividades estatales que no corresponden al poder legislativo ni judicial.

La CNDH debe conocer de los asuntos laborales porque la ST y PS tiene la atribución de vigilar el funcionamiento administrativo de las juntas federales de conciliación y arbitraje y forma parte de la administración pública federal junto con el D.D.F. y tomando como referencia la Ley de la CNDH publicada en el D.O.F. el día 29 de junio de 1992. En su artículo 6 señala que la Comisión tiene la atribución de conocer e investigar, a petición de parte u oficio, presuntas violaciones a los derechos humanos, por los actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal. Si el derecho al trabajo, la impartición de justicia laboral son integrantes de los derechos humanos y la ST y PS junto con el D.D.F. pertenecen a la esfera administrativa federal, entonces

la CNDH debe conocer sobre las presuntas violaciones a los derechos humanos de los trabajadores.

En otro orden de ideas la LFT en el titulo doce contempla las sanciones para el personal de las juntas de conciliación y arbitraje que incurra en faltas en el desempeño de sus funciones. Dichas sanciones pueden causar, amonestación y suspensión del cargo hasta por tres meses e incluso si la falta es grave puede llegar a sancionarse con la destitución del puesto. Pensamos que es necesario que la CNDH vigile la aplicación de las disposiciones contenidas en el capitulo doce de la LFT., evitando de esta manera desviaciones en las atribuciones de los funcionarios del trabajo particularmente los que prestan sus servicios en las juntas de conciliación y arbitraje.

Las resoluciones de naturaleza jurisdiccional (laudos que concluyan la instancia) emitidas por las juntas federales o locales de conciliación en una primera instancia, son revisados, en caso de impugnarse por los jueces de distrito Artículo 53 LOPJF), y/o por los tribunales colegiados de circuito (Artículo 44 LOPJF).

Como puede apreciarse se trata de organismos autónomos como lo son los tribunales del trabajo, paradójicamente someten a revisión sus resoluciones en una segunda instancia.

Lo cierto es, que la CNDH, pensamos debe actuar sólo en la primera instancia, o sea, en las juntas de conciliación y arbitraje tanto federal como local a fin de no invadir ni entorpecer el funcionamiento del poder judicial federal. También la CNDH debe actuar frente a los actos de autoridad y servidores públicos de las procuradurías del trabajo.

Si partimos de la idea de que las juntas de conciliación y arbitraje tanto de competencia local y federal, realizan actos administrativos tales como el registro y aprobación de reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos, avisos de rescisión laboral, convenios de terminación de la relación laboral etc., y los relacionamos directamente con el artículo 6 II inciso a) y 8 de la Ley de la CNDH, podemos decir que los actos mencionados son administrativos y la CNDH cuenta con las atribuciones para conocer sobre tales actos.

Pero la propia Ley de la CNDH en su artículo 7 dispone que no podrá conocer de los asuntos relativos a los conflictos

sucitados entre patron y trabajador, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal.

Pensamos que esta última disposición no debe considerarse para los efectos de una nueva atribución de la CNDH, y por ello debe conocer sobre los asuntos de materia laboral.

Cabe destacar que la Comisión Nacional de Derechos Humanos a través de su Gaceta informativa estableció: ".19.-¿ Participará la Comisión en conflictos laborales ? Sólo participará en los conflictos individuales o colectivos que no se encuentren sometidos a la jurisdicción de los tribunales laborales, y que implique una violación a las garantías individuales o sociales cometida por una autoridad o funcionario administrativo..."(11)

Tal afirmación significa una contradicción entre lo que se afirma en la Gaceta Informativa Núm. 1 de la CNDH, con lo señalado en el artículo 7 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Toda vez que por un lado si se reconoce que la Comisión si pueda llegar a conocer de conflictos laborales y posteriormente se niega tal circunstancia.

(11) Cfr. Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gaceta Núm. 1-1990, Dir. Jorge Carpizo., México D.F. 1990, p. 4

La CNDH ha realizado investigaciones sobre los derechos de los trabajadores migratorios mexicanos, básicamente de los indocumentados que se dirigen hacia los E.U.; los resultados de tales investigaciones han sido: a) Los trabajadores mexicanos son objeto de extorción, explotación y discriminación; b) Existen violaciones a los derechos humanos de los trabajadores indocumentados que van desde los malos tratos hasta los homicidios; c) No solamente los trabajadores migratorios son campesinos, sino que hay también trabajadores que su origen es urbano y llegan a obtener empleo en los E.U. en las áreas de servicio.(12)

La CNDH consideramos que no solamente debe estudiar los problemas de los trabajadores migratorios sino además los problemas laborales internos del país.

Otra de las razones por las cuales proponemos que la CNDH conozca sobre los asuntos en materia laboral es porque frecuentemente en la impartición de justicia por parte de los tribunales laborales no es pronta y expedita, por ende, la dilación de la procuración de justicia laboral constituye un acto violatorio a los derechos humanos.

(12) Cfr. Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gaceta Núm. 43-1994, Dir. Jorge Madrazo, México D.F. 1994., pp. 297-298

Poco a poco la CNDH abarca diversas áreas de competencia dentro de la sociedad en la que se encuentra como hemos visto los derechos de los trabajadores migratorios. Aún falta mucho por hacer.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las condiciones económicas y sociales en las que se encontraba la clase trabajadora a finales del siglo XIX y principios del XX provocó un cambio radical de las relaciones laborales, obligándose el propio estado mexicano a reconocer y garantizar plenamente la libertad de trabajo así como también la regulación de la contratación a nivel individual y colectiva.

SEGUNDA.-En el proceso histórico de las lucha entre los trabajadores y patronos, a propiciado la aparición de nuevas instituciones laborales, el problema no ha sido el reconocimiento a los derechos sino su interpretación y aplicación por parte de las autoridades.

TERCERA.-El estado mexicano fue construido por la sociedad para servir al hombre, no a una clase determinada obrera, campesina o empresarial, sino a todos los mexicanos, sin discriminaciones de ninguna especie; asistencia, educación, libertad, impartición de justicia, son tan sólo algunos de los fines del Estado.

CUARTA.-El estado social que se creó con la Constitución de 1917, surgió de las transformaciones del Estado de Derecho clásico, individualista y liberal en una organización política en la cual se reconoce la estructura grupal de la sociedad y la necesidad de armonizar los intereses de los obreros, campesinos y demás grupos de la sociedad mexicana.

QUINTA.- No basta con señalar en la Constitución Política de México y demás disposiciones reglamentarias la consagración de los derechos humanos de los trabajadores en particular, para que su eficacia quede asegurada en la práctica, sino se requiere del establecimiento de Instituciones como la Comisión Nacional de Derechos Humanos para prevenir la violación de los derechos de los trabajadores.

SEXTA.- Visto el derecho de asociación y la conformación de los sindicatos de los trabajadores, establecido básicamente para la defensa de los derechos individuales y colectivos de sus miembros, se constituye en una institución primordial en el equilibrio de los factores de producción pero también puede afectar los intereses de sus propios miembros o de otros trabajadores ajenos a la asociación.

SEPTIMA- Tomando en cuenta los antecedentes de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, proponemos que la CNDH conozca de las quejas de las presuntas violaciones de los derechos humanos de los trabajadores cuando fueren imputados a autoridades y servidores públicos.

OCTAVA.- La dilación en la impartición de la justicia laboral, constituye una violación a los derechos humanos de los trabajadores.

NOVENA.-Consideramos que si la CNDH conoce sobre los asuntos laborales, ello podría permitir en un corto y mediano plazo, la presencia de un instrumento sencillo (Recomendaciones), que garantizara la defensa de los derechos de los trabajadores y propiciar un mejor desempeño en sus funciones por parte de ST y PS, las Procuradurías del Trabajo así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA.- Con el análisis histórico de los derechos humanos y del derecho del trabajo, observamos que las instituciones nacionales siempre han sido encaminadas a defender los derechos del hombre. Por eso, nuestra Constitución de 1917

recoge a las garantías individuales y las que destacaron como sociales, responsabilizando al Estado como tarea fundamental de su defensa y promoción.

DECIMA PRIMERA.- El Derecho ordena de manera justa las relaciones humanas, existe y se justifica en función del hombre, cuyos derechos y obligaciones son tutelados por el Estado.

DECIMA SEGUNDA.- El derecho del trabajo y los derechos humanos son convergentes porque el trabajador es un ser humano, tiene derecho a vivir en condiciones dignas, a un bienestar y a que se le otorguen medios para alcanzar sus metas, por ende, es la piedra angular de todas las instituciones jurídicas.

DECIMO TERCERA.- Pensamos que el estudio del hombre no puede ser desde una perspectiva individual o colectiva porque ninguno de los dos define al hombre como un todo. El individualismo no ve al hombre más que en relación consigo mismo, y el colectivismo únicamente toma en cuenta a la sociedad. Por tal situación consideramos que ambas perspectivas se complementan.

DECIMO CUARTA.- Todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona humana son inalienables.

DECIMO QUINTA.- Todos los derechos humanos son indivisibles e interdependientes; el logro de un progreso duradero en la aplicación de los derechos humanos, depende básicamente de las políticas internas del desarrollo económico y social.

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

- ACOSTA ROMERO, Miguel., Teoría General del Derecho Administrativo., 8a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1988.
- AGUILAR CUEVAS, Magdalena., El Defensor del Ciudadano (Ombudsman)., Ed. U.N.A.M.- C.N.D.H. México D.F. 1991.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique., El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos., Ed. Miguel Ángel Porrúa. México D.F. 1982.
- ANDRADE GALINDO, Luis., Hombre-Derecho y Sociedad., Ed. Fundación Ecuatoriana de Estudios Sociales., Ecuador-Quito 1988.
- BARROSO FIGUEROA, José., Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa. México D.F. 1987.
- BIDART CAMPOS, Germán., Teoría General de Derechos Humanos. Serie G Ed. U.N.A.M.- Instituto de Investigaciones Jurídicas., México D.F. 1989.
- BIDART CAMPOS, Germán., Los Derechos del Hombre. Ed. Ediar. Argentina- Buenos Aires 1974.
- BORRELL NAVARRO, Miguel., El Juicio de Amparo Laboral. Ed. Pac. México D.F. 1986.

BORREL NAVARRO, Miguel., Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3a ed., Ed. Sista. México D.F. 1992.

BUBER, Martín., ¿ Qué es el Hombre.? Tr. Eugenio Imaz. Breviario Núm. 10. 13a ed., Ed.Fondo de Cultura Económica. México D.F. 1985.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio., Derecho Constitucional Mexicano., 7a ed. Ed. Porrúa. México D.F. 1989.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio., Las Garantías Individuales. 22a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1989.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, México D.F. 1989.

CABANELLAS, Guillermo., Tratado de Derecho Laboral., Tom.I Vol.2. 3a ed. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina 1987.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Alcala-Zamora y Castillo, Luis., Tratado de Política Laboral y Social. Tom.II. 3a ed., Ed. Heliasta. Buenos Aires Argentina 1982.

CARPIZO, Jorge., La Constitución Mexicana de 1917., 6a ed., Ed. Porrúa-U.N.A.M. México D.F. 1983.

CARPIZO, Jorge., Estudios Constitucionales. 3a ed., Ed. Porrúa-U.N.A.M. México D.F. 1991.

CASTORENA, Jesús., Manual de Derecho Obrero., 6a. ed., México D.F. 1973.

- CONTRERAS JESUS TAMAYO, Mario., Antología México en el siglo XX 1913-1920., Tom. 2. Colec. Lecturas Universitarias. Ed. U.N.A.M. México D.F.1983.
- DAVALOS MORALES, José., Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo., Ed. Porrúa. México D.F. 1988.
- DAVALOS MORALES, José., Derecho del Trabajo I., 3a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor., Derecho del Trabajo., Tom.I. 7a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor., Derecho del Trabajo., Tom. II. 8a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1990.
- DE FERRARI, Francisco., Derecho del Trabajo., Vol. I 2a ed., Ed. Ediciones Depalma. Argentina Buenos Aires 1976.
- DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Tom.I. 6a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1980.
- DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Tom. II. 11a ed., Ed. Porrúa. México D.F.1988.
- ETIENNE LLANO, Alejandro., La Protección de la Persona Humana el Derecho Internacional., Ed. Trillas. México D.F. 1987.
- FIX ZAMUDIO, Héctor., Justicia Constitucional. Ombudsman y Derechos Humanos., Ed. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México D.F. 1993.

- FIX ZAMUDIO, Héctor., Protección Jurídica de los Derechos Humanos, Núm. 5. Ed. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México D.F. 1991.
- GARCIA CANTU, Gastón., El Socialismo en México. Ed. Era. México D.F. 1969.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo., Positivismo Jurídico, Realismo Sociológico y Iusnaturalismo, 4a ed., Ed. U.N.A.M. 1989.
- GONGORA PIMENTEL, Genaro y M. Guadalupe SAUCEDO ZAVALA., La Suspensión del Acto Reclamado, Ed. Porrúa., México D.F. 1990.
- GONGORA PIMENTEL, Génaro., Introducción al Estudio del Juicio de Amparo, 3a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1990.
- GOMEZ ORLANDO Y GOTTSCHALK, Elson. Tr. Bermudes Cisneros, Miguel., Curso del Derecho del Trabajo. 7a ed., Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México D.F. 1979.
- GONZALEZ URIBE, Héctor., Hombre y Estado, Ed. Porrúa. México D.F. 1985.
- GUERRERO, Euquerio., Manual del Derecho del Trabajo, 17a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1990.
- HANS, Kelsen., La Teoría Pura del Derecho. Ed. Revista de Derecho privado. España Madrid. 1945.
- HANS, Roger D., La Política del Desarrollo Mexicano, 16a ed., Ed. Siglo XXI México D.F. 1986.

M. Padilla, Miguel., Lecciones sobre Derechos Humanos y Garantías. Tom.I., 2a ed., Ed. Abeledo-Perrot., Argentina Buenos Aires 1993.

MONIQUE, Lions., Los Derechos Humanos en la Historia y la Doctrina En Veinte Años de Evolución de los Derechos Humanos; serie G. Estudios doctrinales 5. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas- U.N.A.M.. México D.F. 1974.

MOZART RUSSOMANO, Victor y BERMEDES CISNEROS, Miguel., Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México D.F. 1982.

NUÑEZ JIMENEZ, Arturo.El Proyectio Nacional y la Obra Transformadora de la Revolución Mexicana. Ed. ICAP-PRI., México D.F. 1987.

R.TERRAZAS, Carlos., Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México, 2a ed., Ed.Miguêl Angêl Porrúa.México D.F. 1991.

RAMIREZ FONSECA, Francisco., Condiciones de Trabajo. 2a ed., Ed. Pac. México D.F. 1992.

SAYEG HELU, Jorge., El Constitucionalismo Social Mexicano. Tom. II. 2a ed. Ed. U.N.A.M.- I.N.E.H.R.M. México D.F. 1987.

SAYEG HELU, Jorge., Introducción a la Historia Constitucional de México. Ed. U.N.A.M. - ENEP ACATLAN., México D.F. 1983.

SERRA ROJAS, Andrés., Ciencia Política. 9a. ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1989.

SERRA ROJAS, Andrés., Derecho Administrativo. Tom. I. 14a., ed. Ed.Porrúa. México D.F. 1988.

SERRA ROJAS, Andrés., Historia de las Ideas e Instituciones Políticas. Ed. Facultad de Derecho-U.N.A.M. México D.F. 1991.

SILVA HERZOG, Jesús., Breve Historia de la Revolución Mexicana. Tom.I. 2a ed. Ed. F.C.E..México D.F. 1972.

TENA RAMIREZ, Felipe., Leyes Fundamentales de México 1808-1991. 16a ed., Ed. Porrúa., México D.F. 1991.a

TRUEBA URBINA, Alberto., El Nuevo Artículo 123: 2a ed., Ed. México D.F. 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto., Nuevo Derecho del Trabajo. 6a ed., Ed. Porrúa. México D.F. 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1994.

Ley de Amparo.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo Comentada. Climent Beltran Juan B., 5a ed., Ed. Esfinge. México D.F. 1992.

Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Reglamento de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Ley Orgánica de la Administración Pública.

OTRAS FUENTES

Diccionario Jurídico Mexicano D-H 3a ed., Ed. Porrúa., México
D.F. 1989

Diario Oficial de la Federación del 12 de mayo de 1981

Gaceta., Núm. 1., Comisión Nacional de Derechos Humanos., Mé
xico D.F. 1990

Gaceta Núm. 43., Comisión Nacional de Derechos Humanos., Mé
xico D.F. 1994

V Informe de Gobierno., Carlos Salinas de Gortari., Presiden
cia de la República - Comunicación Social 1993