

318509



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL 2

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1987 - 1992

"PROPUESTA PARA UNA DEBIDA APLICACIÓN
DE LOS PRINCIPIOS DE DERECHO SOCIAL
A LA JORNADA DE TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ADOLFO MENDOZA ZARATE

ASESOR DE TESIS

MAESTRO. GUILLERMO GENARO DE LA ROSA PACHECO

MEXICO, D.F.

2000

279676



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

A los mas grande, mi inspiración, quien es un ejemplo de bondad, de misericordia y perdón, sencillamente por ser quien eres, el principio y el fin.

A LA DIVINA TRINIDAD

DIOS PADRE

DIOS HIJO Y

DIOS ESPIRITU SANTO.

Con muy especial agradecimiento por todo el apoyo que me han brindado en mi vida personal, así como profesional, gracias por insistir en la culminación del presente trabajo, Gordo, Gorda, los adoro, su motivación ha sido fundamental para culminar uno de mis ideales mas anhelados, a mi papa y mi mama

DR. ANTONIO MENDOZA Y VENCIS

SRA. REYNA ELIZABETH CALDERON

A MIS GRANDES AMORES:

BRENDA, KARINA FERNANDA Y ADOLFO, mi esposa y mis hijos, por que gracias a ellos he encontrado la felicidad completa, me inspiran a superarme día con día, gracias por toda la paciencia, el amor y su comprensión y al paciencia para motivarme a terminar este trabajo, mi agradecimiento mas grande a Ustedes.

A MIS HERMANOS:

ANTONIO Y VERONICA, por todos los consejos, los momentos agradables y nuestras amenas discusiones, gracias sencillamente por aceptarme como soy.

**AL MAESTRO. GUILLERMO GENARO DE LA ROSA PACHECO
Y AL DR. JOSE MANUEL ROMERO GUEVARA.**

Por asesorarme en el presente trabajo y por procurar que el presente trabajo tuviera una conclusión adecuada, por la insistencia y la paciencia que me tuvieron para completar este anhelo, gracias de verdad gracias.

A MIS GRANDES MAESTROS:

DR. HECTOR SANTOS AZUELA, DR. PEDRO BULMARO LOBO DOMINGUEZ Y DR. JOSE ALFONSO BOUSAS ORTIZ. A mis maestros y amigos, por haberme dado la correcta dirección, orientándome para lograr esta meta, gracias por sus consejos, su motivación, sus clases, por su amistad y por las vivencias taurinas.

A MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS:

Por guiarme y compartir conmigo la culminación del presente trabajo, gracias por haberme dado la preparación para afrontar este bello mundo que es el derecho.

A LA UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL.

Por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios dentro de la institución de la cual estoy completamente agradecido de llevar mi formación profesional dentro de esta misma.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN. 3

CAPITULO 1.

1.-	EL DERECHO SOCIAL EN LOS UMBRALES DEL SIGLO XXI	6
1. 1.-	GÉNESIS DEL DERECHO SOCIAL.	6
1. 2.-	EL DESPRESTIGIO DEL DERECHO.	38
1. 3.-	LA NOCIÓN DE DERECHO SOCIAL.	47
1. 4.-	EL DERECHO SOCIAL Y LA JUSTICIA SOCIAL.	75

1. 5.- LOS FUNDAMENTOS DE DERECHO SOCIAL.

85

CAPITULO 2.

2.- EL DERECHO SOCIAL Y LAS CONDICIONES
 GENERALES DE TRABAJO.

104

2 1.- EL CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

104

2 2.- LA JORNADA DE TRABAJO.

110

2 3.- LOS DÍAS DE DESCANSO.

117

2 4.- LAS VACACIONES.

122

2 5.- EL SALARIO.

133

2 5. 1.-	EL SALARIO MÍNIMO.	137
2 5. 2.-	LAS NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.	150
2 6.-	LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.	153
2 7.-	LA MODIFICACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.	164

CAPITULO 3.

3.-	LA JORNADA DE TRABAJO.	165
-----	------------------------	-----

3. 1.-	MARCO HISTÓRICO DE LA JORNADA DE TRABAJO	165
3. 2.-	NOCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO.	173
3. 3.-	LA CLASIFICACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO	180
3. 4.-	EL ESTABLECIMIENTO DE LA JORNADA MÁXIMA	183
3. 5.-	LA JORNADA DE LOS MENORES.	190
3. 6.-	LA JORNADA DE LAS MUJERES.	200

CAPITULO 4.

4.	LAS MODALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO.	212
----	--	-----

4. 1.-	EL HORARIO FLEXIBLE	212
4. 1. 1.-	LOS DIFERENTES GRADOS DE HORARIO FLEXIBLE	223
4. 2.-	EL HORARIO RÍGIDO.	227
4. 3.-	LA JORNADA ESCALONADA DE TRABAJO.	231
4. 4.-	LOS HORARIOS DISCONTINUOS.	232
4. 5.-	LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.	235
4. 6.-	OPINIÓN DE LOS LEGISLADORES DEL P.R.D. Y PAN RESPECTO A UNA REFORMA LABORAL.	239

CAPITULO 5

5.- LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	246
5.1. LA INEFICACIA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO	246
5.2. LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	247
5.3. LA INSPECCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO	251
A) CONCEPTO	251
B) REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DEL TRABAJO	253
C) DIFERENTES CLASES DE INSPECCION	257
D) LA INSPECCION COMO FUNCION SOCIAL	260
F) LA INSPECCION COMO PRUEBA	264

G) LA INSPECCION COMO FUNCION ADMINISTRATIVA	274
H) LA INSPECCION DE LAS EMPRESAS	282
5.4. PROPUESTAS	284
CONCLUSIONES.	288
ANEXO "A".- REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO Y LA FORMA DE EJERCICIO PARA LA PRACTICA DE VISITAS DE INSPECCION Y LA APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO	294
BIBLIOGRAFIA.	319

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como fin estudiar el Derecho Social y su debida aplicación a la jornada de trabajo, relacionando el término y el estudio del Derecho Social, así como las condiciones de trabajo existentes en México, específicamente con la jornada de trabajo.

En el capítulo primero analizo la génesis del Derecho Social, su noción, su existencia, la justicia social y el desprestigio del derecho. También explico las razones por las cuales considero que el Derecho Social tiene una función fundamental a la aplicación de las normas de trabajo y que contemplan nuestra Ley Federal del Trabajo -esta Ley y todos los reglamentos inherentes a la relación obrero patronal están protegidas por el Derecho Social-.

En el capítulo segundo desarrollaré todo lo conducente e inherente a la jornada de trabajo, analizaré las condiciones de trabajo, los días de descanso, vacaciones, el salario, el salario mínimo, las normas protectoras y privilegios del salario, la participación de utilidades y las modificaciones en las condiciones de trabajo, el surgimiento

de las propuestas tendientes a crear los compromisos de trabajo y la lucha de los trabajadores por la conquista de sus derechos.

En el capítulo tercero reseño la historia de la jornada de trabajo, su noción, así como la lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida a través de una jornada justa. Hablaré, también, de la clasificación de la jornada de trabajo, del establecimiento de una jornada máxima, así como de las normas del Derecho Social que protegen a menores y mujeres en cuanto a su jornada laboral.

Los diferentes horarios tales como el horario flexible, el horario rígido, la jornada escalonada del trabajo, los horarios discontinuos, así como la reducción en la jornada de trabajo son los temas del cuarto capítulo, en él también señalo la opinión de los partidos políticos a una reforma laboral y expongo el frecuente incumplimiento de las garantías de orden social a la jornada de trabajo.

En el capítulo quinto expondré los conceptos e historia de la inspección del trabajo, presentaré y analizaré su reglamento y forma prescrita en la Ley Federal del Trabajo, y propondré los cambios que a mi juicio lograrían el debido

control, por parte de las instituciones, de las empresas y patrones.

CAPÍTULO I

EL DERECHO SOCIAL EN LOS UMBRALES DEL SIGLO XXI

1. GÉNESIS DEL DERECHO SOCIAL

1.1 TEORÍAS

Asistimos en nuestros días al fenómeno sociológico-jurídico de la formación de una nueva rama del Derecho: el Derecho Social, que surge como resultado de una poderosa corriente ideológica y de la presión económica y política de la clase medía y de la llamada clase popular. Sin embargo, esta rama aún no acaba de definirse completamente y ofrece múltiples confusiones y malentendidos que ameritan sereno y profundo análisis para delimitar sus contornos y para fijar su contenido.

El Derecho Social es objeto de ciertas críticas, aparentemente certeras. Castan afirma que todo Derecho es social y que, por consiguiente, la denominación "Social" es

una redundancia. Bounecase, por su parte, dice también que es un pleonismo, porque el Derecho, en general, es regulador de relaciones sociales.

Igualmente, las materias que comprende el Derecho Social son motivo de apasionadas discusiones. Martín Granizo y Mariano González Rotvos, lo llaman también Derecho Obrero, Legislación Industrial o Legislación del Trabajo, aún cuando consideran que la denominación adecuada es la de Derecho Social, porque, al comprender a personas que no sólo son obreros, sobrepasa los problemas y los intereses del trabajo.

En el nuevo derecho -dicen- no sólo se comprenden los intereses de los obreros, sino de los campesinos; pretende estudiar, dentro de él, las medidas de protección obrera fuera del trabajo (vivienda barata, política de subsistencias) y las de previsión (ahorro, seguros sociales).¹

Carlos Gracia Oviedo, al referirse a las denominaciones antes citadas como equivalentes a la de la

¹ Lucio Mendieta y Nuñez, *El Derecho Social*, Porrúa, México, 8ª edición, 1993, pp. 7 8.

rama jurídica que analizamos, opina que son impropias porque no comprenden viviendas económicas, ahorro y seguros sociales; pero cree que el vocablo "social" es demasiado amplio y ambiguo. No todas las instituciones de asistencia social son objeto de esta disciplina. Agrega, y se pregunta: "¿En que reglas o instituciones puede concretarse un Derecho llamado Social?". Concluye afirmando que:

"...esta rama del Derecho tiene por objeto resolver el problema social; surgió de la ruptura de los cuadros corporativos, del nacimiento de la gran industria y de la formación del proletariado, que dio origen, a su vez, a la lucha de clases. Esta lucha es el contenido del problema y *social* debe ser el derecho creado para su solución"

Le parece que también es social porque:

"...se refiere a una de las clases que integran la sociedad: la clase proletaria. Tiene por objeto, agregar, proteger al débil y colocarlo en situación de poder participar, en cierta medida, de los goces y ventajas de la civilización."

Pero no es solamente una legislación de asalariados, por el contrario,

...se acentúa —subraya el mismo autor— en el Derecho Social una tendencia favorable a tomar bajo su protección no sólo a los que viven sometidos a una dependencia

económica, sino a todos los seres económicamente débiles. Es el orden de los seguros sociales en donde esta tendencia se manifiesta con mayores bríos.

La legislación social no se concreta a las relaciones de producción con fines de protección al obrero. No es el contrato de trabajo el único objeto de su atención. La protección al humilde es más amplia, compleja y variada: problema de la vivienda económica, instituciones de ahorro y asistencia mutua y política de abastos. Todo esto está al margen de las relaciones del capital y del trabajo.²

Como apuntan los autores citados, el contenido del Derecho Social sería, por una parte, el Derecho del Trabajo, y por otra, el conjunto de leyes y disposiciones relacionadas con la protección de las clases económicamente débiles y con los seguros sociales en su más amplia aceptación.

El gran sociólogo contemporáneo George Gurvitch, sustenta otra tesis en su notable obra *L'iddeedu Droit Social*, en uno de cuyos capítulos se ocupa de "eliminar una serie de objeciones, oscilaciones de sentido y malentendidos concernientes al término *Derecho Social*. A continuación

² Carlos García Oviedo, *Derecho Administrativo*, Editorial Reus, Madrid, 1978, pp. 35 y 36

resumo sus apreciaciones críticas con respecto a algunas teorías sobre el Derecho Social.

Al analizar el concepto expuesto por R. Jacquelin, dice que se ha interpretado la noción del Derecho Social en forma positivista o utilitarista:

Se supone que *social* quiere decir necesariamente *empírico* o *material sensible*, y se comprende bajo el término *Derecho Social* un derecho que no tiene otro objeto que el de servir a las necesidades variables de las sociedades reales, al *interés social* a la *utilidad de grupo*; en resumen, a un derecho desprovisto de toda relación con la justicia.

Pero en su concepto:

...nada está más alejado que éste del *Derecho Social*, porque lo espiritual, lo ideal, lo racional, pueden tener también un carácter social, del propio modo que lo empírico. Particularmente, el principio supremo de la moral, torrente transpersonal de la actividad creadora, en su eternidad viviente, tiene un carácter esencialmente social, es suprá-consciente y engloba todas las conciencias individuales y colectivas como sus momentos, como su contenido social.

Otro concepto de este Derecho, criticado por Gurvitch, es el que lo relaciona con la cuestión social, es decir, con la situación desfavorable de las clases económicamente más débiles y que le da como contenido “un conjunto de reglas jurídicas, particularmente de leyes del Estado que protegen a los elementos desposeídos de la sociedad”. El autor puntualiza:

Es fácil ver que una tal noción de *Derecho Social* no tiene ningún contenido jurídico preciso, puesto que no ofrece sino una aglomeración de estructuras diversas y pertenecientes a múltiples disciplinas de derecho (Derecho del Estado y Derecho autónomo en sus diversas variedades, por una parte, y Derecho civil, Derecho administrativo, Derecho obrero, Derecho criminal, Derecho constitucional, por la otra). Aglomeración exclusivamente unida por la consideración del fin al cual sirven todas estas disposiciones.

Geny pretende que el Derecho Social no es sino una especie de Derecho natural. En consecuencia, no es una realidad jurídica, sino un ideal, “un principio moral de crítica del Derecho positivo”; pero Gurvitch ataca certeramente esta concepción y aclara que ésta equivale a

negar la esencia misma del Derecho.

Afirmar, agregar, que el Derecho Social no es más que un postulado del Derecho natural, es precisamente negar su existencia; un Derecho Social así no tendría ninguna estructura jurídica precisa.³

Más importante es la idea de Emmanuel Levy sobre el "Derecho Colectivo", denominación que ha hecho fortuna por su relación con las convenciones colectivas de trabajo. Al respecto Gurvitch opina, que se trata de un derecho distinto en esencia del Derecho Social, pues designa

...todas las situaciones jurídicas de relaciones de trabajo o de otra clase, en las que los interesados figuran, no como individuos aislados, sino como tonalidades; pero en todo caso, el término es ambiguo, se confunde con el *colectivismo*, que es una deformación centralista del socialismo y abarca lo mismo al Derecho del Estado que al Derecho Autónomo.

En este último aspecto, el Derecho Colectivo es parte del Derecho Social tal como el autor lo concibe.

Por ultimo, Gurvitch analiza la interpretación del Derecho Social

³ George Gurvitch, *La Declaración de Derechos Sociales*, Editorial Edíar, Buenos Aires, 1978, pp. 35 y 36

...como un dominio en donde el Derecho público y del Derecho privado se entrecruzan y entran en síntesis para formar un nuevo término intermedio entre las dos especies. Es, pues, un Derecho semi-público y semi-privado, como una tercera especie de Derecho con una estructura jurídica completamente original, o como una amalgama de ambos que utiliza las instituciones del Derecho privado para sus finalidades, ya sea únicamente como una etapa histórica de transición sistemática por el crecimiento sucesivo del Derecho público, que disuelve poco a poco al Derecho privado. Esta teoría es culpable de un doble cruce, "entremezclar la oposición formal y la oposición material, independientes una de la otra, entre el Derecho público y el privado."⁴

Frente a todas estas posiciones, Gurvitch formula un concepto sociológico del Derecho Social que por su originalidad e importancia exponemos en el punto siguiente.⁵

⁴ *Ibidem*, p.

⁵ *Cfr.* L. Mendieta y Núñez, *op. cit.*, pp. 9 y 10

1.1.1 LAS RAMAS DEL DERECHO SOCIAL

Una vez establecida la nueva división del Derecho bajo el rubro general de Derecho Social, es necesario exponer sobre las diversas ramas que lo forman.

El **Derecho del Trabajo** es hasta ahora el más explorado. Se refiere a las relaciones obrero-patronales y trata de proveer al trabajador asalariado de toda clase de garantías en el desempeño de sus actividades. Es, sin duda, una rama del Derecho Social, porque responde a su doctrina y a sus finalidades: proteger a una clase social débil económicamente.

El **Derecho Agrario** es parte, también, del Derecho Social. Se refiere a la equitativa distribución de la tierra y a su explotación para lograr que ésta beneficie al mayor número de campesinos, y produzca el suficiente volumen para satisfacer a la sociedad y para mantener el nivel de precios. Integra todo lo relacionado con el agro: aguas, irrigación y, en general, las cuestiones jurídicas vinculadas con los intereses de la agricultura y de las industrias que la incluyen: ganadería, avicultura, etc.

El Derecho Agrario es un derecho de clase, porque tiene en cuenta, los intereses del proletariado del campo. Protege a la familia campesina e intenta satisfacer sus necesidades materiales y culturales.

Por Derecho Social Económico entendemos el conjunto de leyes que tienden a establecer una equilibrada y justa distribución de los bienes, de las cargas comunes de la sociedad que se encuentran bajo el control del Estado y a mantener la adecuada provisión de satisfactores y de medios materiales de vida. El contenido del Derecho Social Económico es en extremo variado y complejo, le corresponden las leyes presupuestales, las que fijan las contribuciones y todas las referentes a la industria y al comercio; las que tratan de regular los precios y las condiciones del mercado, de estimular el ahorro, la cesión, ciertos renglones de la producción industrial y de poner al alcance de las masas elementos de trabajo y de vida.

El Derecho de Seguridad Social intenta resguardar a todo ser humano de la miseria. Se dirige especialmente a quienes sólo cuentan con su trabajo personal como fuente de ingresos y los protege en la enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez.

El **Derecho de Asistencia Social** considera los intereses y las necesidades de los incapacitados para trabajar y para procurarse atenciones médicas, alimentación, indumentaria y habitación. Les brinda ayuda del Estado y reglamenta la asistencia privada.

El **Derecho Cultural** se integra con las leyes que regulan la instrucción y la educación de toda la sociedad y en todos sus niveles, clases y aspectos.

Por último, el **Derecho Social Internacional** aún está constituyéndose con los acuerdos y tratados entre diversos países sobre la protección de sus respectivos nacionales en materia de trabajo.

Estas ramas del **Derecho Social** -que brevemente hemos enunciado- existen (con mayor o menor extensión e importancia) en todas las legislaciones del mundo y están incluidas en las divisiones clásicas del **Derecho**. Al incluirlas en la nueva división que proponemos, no trato simplemente de hacer un ordenamiento artificial o arbitrario; menos aún es ésta una cuestión formal de cambio de lugar, sino esencial y doctrinaria. Nosotros lo único que pretendemos es poner de relieve la convergencia de las

ramas legislativas que hemos mencionado hacia un mismo fin, que les da unidad, dentro de una concepción jurídica diferente de aquélla que las sustentaba antes y que justificaba su inclusión en alguna de las divisiones del Derecho hasta ahora vigentes.

Es indudable que en el seno de cada una de las instituciones legales -que nosotros consideramos ahora bajo el rubro de Derecho Social- se ha venido operando cierta transformación radical, en unas con mayor celeridad y claridad que en otras; pero el movimiento es común a todas y se realiza con la misma tendencia, con idéntico fin que las separa de sus antiguos troncos para formar con ellas nueva unidad.

Desde hace mucho tiempo, el Derecho Civil regía las relaciones de trabajo; pero de pronto, en la vida social, empezaron a cambiar la naturaleza y el fondo de esas relaciones hasta desprenderlas de su primitiva clasificación, con objeto de formar con ellas un derecho especial con propia autonomía, un derecho protector de una clase delimitada de la sociedad: la clase obrera. Un fenómeno semejante operó en cuanto se refiere a la distribución y

explotación de la tierra hasta constituirse el Derecho Agrario protector de la clase campesina.

Menos sistemáticas son las transformaciones de las leyes referentes a la economía; pero es indudable que en ellas penetra cada vez con mayor profundidad y energía la tendencia socializante. En todas partes del mundo civilizado se trata, mediante esas leyes, de aumentar las cargas impositivas a las clases acomodadas, de agravar las utilidades excesivas, para allegar al Estado los recursos que demanda la atención de los problemas y las necesidades desvalidas de la sociedad.

La regulación de precios, la procuración de créditos a los económicamente débiles, la injerencia del Estado en la producción y reparto de mercancías, en la prestación -en nivel masivo- de servicios de diversa índole, son fenómenos evidentes de nuestro tiempo. Es verdad que aún no surge un verdadero Derecho Económico Social, porque las normas que le corresponden se encuentran incluidas en diferentes leyes, y no forman, sino excepcionalmente, ordenamientos especiales. El Derecho Económico Social no aparece con la unidad intrínseca y formal del Derecho del Trabajo o del Derecho Agrario, porque es en extremo complejo y aún se

encuentra en formación. No obstante, puede considerarse como una rama del Derecho Social, puesto que su contenido, a pesar de su dispersión, se acusa de manera precisa y evoluciona hacia la constitución en un todo compuesto de varias expresiones legales, pero esencialmente unitarias.

El Derecho de Seguridad Social surge como una derivación del Derecho del Trabajo, por tal circunstancia, gira todavía en torno a los grupos ocupacionales y parece haberse estabilizado en lo que actualmente se llama el "seguro social", en beneficio exclusivo de los obreros.

El Derecho de Seguridad Social es, sin embargo, mucho más amplio, se proyecta hacia todas las clases económicamente débiles de la sociedad y comprende no sólo servicios médicos en caso de enfermedad, pago por incapacidad y/o enfermedad, jubilaciones e invalidez, sino el subsidio por desocupación y diversas atenciones materiales que tienden a asegurar a todos una vida compatible con la dignidad y los fines de la condición humana.

El Derecho de Asistencia Social incluye todas las prestaciones de la antigua beneficencia pública, pero con otro sentido. Ya no se basa en la caridad, sino en el deber

social que se reclama como un derecho. Atiende exclusivamente a los que se encuentran impedidos de trabajar por la edad o por cualquiera otra causa.

Por último, el Derecho Cultural comprende la legislación relativa a la instrucción y a la educación pública de niños, jóvenes y adultos. Estas leyes no son nuevas, se encuentran en todas las sociedades humanas desde época inmemorial, pero recientemente han sufrido una transformación profunda en su orientación que las desglosa del Derecho Administrativo -en el que estaban incluidas- para configurarlas como una rama del Derecho Social. Esa transformación consiste en definir a la educación como un derecho de toda la sociedad y no como un privilegio de las clases acomodadas. Ciertamente es que la instrucción primaria ha sido siempre gratuita y obligatoria; pero su gratuidad y obligatoriedad no pasaban de la letra de los preceptos legales, porque el Estado, en ninguna parte del mundo, ha tenido la capacidad económica suficiente para impartir la instrucción a cuantos la necesitan. Por otra parte, se detenía en los límites de la enseñanza primaria, más allá de la cual sólo les era dable admitir a quienes podían sufragar los gastos de la educación superior y de las profesiones.

El Derecho Social Cultural otorga, por el contrario, el derecho a la instrucción y a la educación en todos sus grados, inclusive la profesional y artística, a cualquier individuo que demuestre capacidad para adquirirla, aún cuando carezca de los recursos económicos necesarios. Posee un ámbito de acción más amplio porque se refiere también a la cultura extra escolar de las masas, a su participación en los goces estéticos de todas las manifestaciones artísticas, que antes eran patrimonio exclusivo de la clase acomodada.

El Derecho Social Internacional es también resultado de nuevas orientaciones en las relaciones entre diversos países, con respecto a la situación en ellos de sus respectivos nacionales. Hasta hace poco el Derecho Internacional solamente se interesaba en los intereses y garantías de libertad y a la protección de las personas. En la actualidad la protección se está extendiendo a las condiciones de trabajo y de seguridad social.

Son, esta serie de modificaciones en los antiguos cuadros del Derecho, las que las incluyen dentro de la nueva división de materias del Derecho Social.

1.1.2 LA NUEVA ORIENTACIÓN DEL DERECHO SOCIAL

1. La definición que hemos propuesto de Derecho Social implica un nuevo sentido en toda la legislación de la materia y no vacilamos en afirmar que ésta es en extremo fecunda en posibilidades doctrinarias y prácticas.

La defensa de los trabajadores en tierras americanas se remonta a la época colonial, cuando las Leyes de Indias contemplaban su resguardo.

Existían y existen -como concesiones graciosas del Estado- leyes reguladoras de la beneficencia pública y privada, disposiciones que establecen la enseñanza primaria gratuita para todos, legislación sobre monopolios para defender a los consumidores de posibles abusos del capital y, en fin, otros muchos ordenamientos de carácter eminentemente social.

Tiene razón Gurvitch, cuando, al referirse al concepto de Derecho Social, que considera como un conjunto de leyes protectoras de las clases económicamente débiles, afirma:

La interpretación del Derecho Social que nosotros rechazamos, no es sólo teóricamente errónea: es particularmente peligrosa para la democracia y la libertad. No ve, en efecto, en los menos favorecidos económicamente y en los oprimidos sociales, exclusivamente que a beneficiarios y a destinatarios pasivos de las medidas bienhechoras del Estado. Nosotros hemos señalado ya este defecto en muchas declaraciones de Derecho Social, que no hacen sino formular programas de la acción del Estado y no hablan sino de sus deberes y de derechos, ni atribuyendo a los interesados, grupos e individuos, ningún derecho social propio ninguna autonomía jurídica, ninguna capacidad siquiera de reivindicar y de controlar, ninguna garantía de su libertad positiva y de su papel activo, ninguna facultad de gobernarse ellos mismos y de defender efectivamente sus derechos.⁶

II. Debemos decir, sin embargo, que los defectos que señala Gurvitch al concepto de Derecho Social como protector de las clases económicamente débiles, no se deben al concepto mismo, sino a las ideas dominantes en la materia, que deban a las leyes de protección un carácter de

⁶G. Gurvitch, *op. cit.*, pp. 38 y 39

concesión graciosa del Estado. Esas ideas están siendo transformadas rápidamente por el desarrollo del Derecho Social, que introduce un nuevo sentido en los antiguos ordenamientos y crea otros de acuerdo con las necesidades y exigencias de la época.

Así, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, en su Declaración de Filadelfia, dijo:

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.⁷

Puede decirse que éste es el postulado básico del Derecho Social; pero es claro que no se cumpliría si el Estado no protege, por medio de disposiciones legales y de procedimientos adecuados, a los económicamente débiles, que se encuentran imposibilitados para hacer valer sus derechos ante la resistencia egoísta de las otras clases sociales.

⁷ Mendieta y Núñez, *op. cit.*, pp. 43 y 44

El que el Derecho Social sea un cuerpo de leyes protectoras de los económicamente débiles, no significa que éstos carezcan de derechos. Las garantías individuales que constan en todas las Constituciones de los países de cultura moderna, son también protectoras del individuo ante el poder del Estado y, sin embargo, aquél posee la facultad (derecho subjetivo) de hacerlas valer en su provecho cuando se presente el caso, igualmente sucede con el Derecho del Trabajo. Todo derecho objetivo, como el propio Gurvitch lo reconoce, implica un derecho subjetivo.

En otras palabras, la definición del Derecho Social como derecho protector de los económicamente débiles, no impide que el Estado olvide su facultad de protegerlos. Menos aún cuando en nuestra definición se establece con claridad que esa protección tiene por objeto la convivencia de todas las clases sociales dentro de un orden justo. Es decir, presidido por un Derecho inspirado en la Justicia Social. Es evidente que el Estado está obligado a proteger a los desvalidos y de vigilar que tal justicia se realice por los medios jurídicos adecuados

Reconocemos que esto no es ni ha sido así, en todos los aspectos del Derecho Social. Al principio se presentó, de

modo indudable, en el Derecho del Trabajo o Derecho Obrero, que concede a los asalariados una serie de facultades ante las autoridades correspondientes. Después, aparece esta misma tendencia en las leyes de seguridad social, pero en ambos casos sólo están comprendidos los trabajadores y quedan al margen los desempleados y los desvalidos en general.

III. En algunos países, ante el pavoroso problema de los "parados", el Gobierno acuerda subsidios para socorrerlos en tanto que carecen de empleo. En casi todo el mundo, la beneficencia pública y privada es una institución que ayuda a los pobres, pero sin obligación específica y dentro de los límites de la capacidad económica del Estado.

El Derecho Social tiende a operar un cambio radical en esta situación, si bien es cierto que aún se halla en el periodo de la planificación y la teoría. El reciente Plan Beveridge, que intenta extender los seguros sociales a toda la población de Inglaterra, es un ejemplo que confirma esto que decimos y también los proyectos de declaración de Derechos Sociales que se trata de que figuren en las Constituciones de todos los países al lado de la

declaración de los derechos del hombre o garantías individuales.⁸

Uno de los proyectos más brillantes y notables de Declaración de Derechos Sociales es, sin duda, el expuesto por Georges Gurvitch, aunque debe tomarse con reservas, porque exige modificaciones radicales en la organización política del Estado. Su teoría afirma que el Derecho Social surge solamente en el seno mismo de las comunidades. Propone la creación de organismos destinados a la realización de ese Derecho, integrados por representantes de todos los interesados en la producción: productores y consumidores, y llega al extremo de concederles el derecho de rebelarse en caso de que, a pesar de los medios de que disponga el Derecho Social para protegerlos, no se les haga justicia. He aquí sus palabras:

Si a pesar de estos diferentes medios de protección sus derechos sociales no están salvaguardados, se reserva a los individuos y a los grupos el recurso supremo del derecho de resistencia a la opresión.⁹

⁸ *Ibidem*, pp. 48 y 49

⁹ G. Gurvitch, *op. cit.*, pp. 53 y 54

IV. Ésto, a nuestro parecer, sólo sería posible en un mundo de excepción, en una democracia pura, en donde los individuos y los grupos tuviesen capacidad y cualidades éticas suficientes para no equivocarse al acordar la resistencia frente al Estado y en donde esa simple resistencia bastara para derrocar al régimen opresor.

Pero fuera de ese mundo excepcional y de esa democracia absoluta, ¿quién juzga?, ¿quién garantiza que los individuos y los grupos no obrarán bajo la presión de un líder o movidos por los intereses de sus dirigentes?. En tales condiciones, legalizar la resistencia contra las autoridades es legalizar la anarquía, destruir las bases mismas del orden del Estado.

En nuestro concepto, sin llegar a tales extremos, se debe incluir en las Constituciones modernas una declaración de derechos sociales al lado de las garantías individuales, estableciendo los mismos medios, iguales mecanismos y procedimientos a los de que se dispone en materia de esta últimas, para hacerlos valer. Un ejemplo de este mecanismo es el juicio de amparo en la legislación mexicana.

Es claro que la efectividad de los medios de realización de los derechos sociales, como la de las garantías

individuales, no es ni puede ser absoluta en parte alguna de la tierra. Depende de múltiples factores: cultura del pueblo, valor civil de los individuos y de las masas, fuerza de la opinión pública, moralidad, ambiente, organización democrática, etc. Pero entre la relatividad de aquellos medios y la posición extrema opuesta adoptada por Gurvitch, creemos que no cabe dudar: es preferible un estado de relativa justicia tolerable a una situación anárquica francamente intolerable, que se presentaría cada vez que un individuo o un grupo de individuos resolvieran, por sí y ante sí, que no están salvaguardados sus derechos sociales.

V. Tomando como ejemplo el caso de México, diremos que el mecanismo del juicio de garantías o de amparo, generalmente funciona bastante bien y que por numerosos que sean, son excepcionales los casos en que, debido a abusos incontrolables de las más altas autoridades del país, por corrupción o ineptitud de algunos funcionarios judiciales, los individuos afectados no logran el restablecimiento de sus derechos fundamentales.

1.1.3 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO SOCIAL

A) Generalmente se confunde la Historia del Derecho Social con la Historia del Derecho del Trabajo, del Derecho Industrial o del Derecho Obrero; con todos estos nombres se conoce lo que no es sino una rama del Derecho Social.

Es claro que en las primeras disposiciones protectoras del trabajo se encuentran los más lejanos antecedentes de lo que pudiera considerarse como manifestaciones embrionarias del Derecho Social. De acuerdo con el concepto que he expuesto en este ensayo, su historia empieza cuando se exponen con claridad las primeras ideas de protección, no de una clase determinada de la sociedad o de grupos específicos de ella, sino del cuerpo social mismo, mediante la integración de todos sus componentes en un régimen de justicia.

El antecedente más lejano del Derecho Social es el *Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano*, expuesto por Maximiliano Robespierre ante los jacobinos el 21 de abril de 1793. Este documento establece

en sus artículos 8, 9 y 10 el derecho de propiedad como una función social indudable. Declara:

Artículo 8.-El derecho de propiedad está limitado, como los otros, por la obligación de respetar los derechos ajenos.

Artículo 9.-No puede perjudicar a la seguridad, a la libertad o a la existencia ni a la propiedad de sus semejantes.

Artículo 10.-Toda posesión, todo tráfico que viole este principio, es esencialmente ilícito e inmoral.

El artículo 11 de éste proyecto es también un principio básico del Derecho Social, según se concibe en este ensayo:

La sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar.

Y el artículo 14 pone a todos los miembros de la colectividad en igualdad de condiciones ante la educación:

La sociedad debe favorecer por todos sus medios, el progreso de la inteligencia, colocando a la instrucción pública al alcance de todos los ciudadanos.¹⁰

B) Si sustituimos la palabra sociedad por la más propia de Estado, tenemos que admitir que los preceptos transcritos son una clara expresión de Derecho Social.

La Declaración Constitucional de Derechos de 24 de junio de 1793 -dice José Martínez Delgado- no recogió sino excepcionalmente el atrevido proyecto de Robespierre, fundamentalmente por las limitaciones que introducía en el derecho de propiedad; pero estableció, en embargo, algunas fórmulas y preceptos de tipo social, que representan un notable progreso Legislativo, aún cuando no hayan tenido aplicación efectiva, como sucedió con todo el ordenamiento.¹¹

Entre esos preceptos solamente los artículos 18 y 21 están dentro de la órbita del nuevo Derecho:

¹⁰ José Martínez Delgado, *Proyección Histórica de las Declaraciones de Derechos Sociales*, edición del autor, México, 1988, pp. 38 y 39

¹¹ *Ibidem*, pp. 40

Artículo 18.- Los socorros públicos son una deuda sagrada. La sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles trabajo o sea asegurándoles los medios de existir a los que no estén en aptitud de trabajar.

Artículo 21.- La instrucción es necesaria a todos. La sociedad debe favorecer vigorosamente la cultura pública y colocar la instrucción al alcance de todos los ciudadanos.¹²

Aunque los antecedentes del Derecho Social se remontan a 1793, es justo recordar las ideas que Babeuf expuso en una carta dirigida en septiembre de 1791 a su amigo y correligionario Coupé:

Hermano: El precepto de la ley antigua, ama a tu prójimo como a ti mismo, la sublime máxima de Cristo: haz a los demás lo que quisieras que los demás hicieran contigo; la Constitución de Licurgo; las instituciones más bellas de la República Romana, quiero decir, la ley agraria; vuestros principios que acabo de recordar (el reparto de la tierra); los míos que os consigné en mi última carta y que consisten en asegurar a todos los ciudadanos primeramente la subsistencia, en segundo lugar una igual educación,

¹² *Ibidem*, p. 41

todo parte de un punto común y va a parar en un mismo centro: la participación de todos en la propiedad.¹³

En el mismo sentido ideológico están las teorías de Fourier, quien trataba de reconstituir la organización de la sociedad integrándola por medio de un sistema de falansterios o asociaciones fraternales en las que todos los bienes deberían distribuirse según esta fórmula: "A cada uno según sus necesidades."¹⁴

El socialismo de Estado es también una escuela cuya ideología corresponde al concepto de Derecho Social que fundamentó este ensayo, pues trata de intervenir en la producción para que no enriquezca a unos cuantos, sino para que satisfaga el total de las necesidades del pueblo.¹⁵

Estas ideas, aún cuando giran primordialmente en el ámbito económico, no se refieren a la protección de un grupo o clase social determinados, sino que intentan la defensa de toda la sociedad; es decir forman parte del Derecho Social.

¹³ *Ibidem*, p. 43

¹⁴ Mendieta y Núñez, *Op. Cit.*, p. 78

¹⁵ *Ibidem*, p. 79

C) La revolución francesa de 1848 marca otro paso hacia el desenvolvimiento del Derecho Social. Bajo la presión de los laboristas, el gobierno se vio obligado a dictar el 25 de febrero del mismo año, un decreto que otorgaba el derecho al trabajo, es decir, se consideraba como obligación del Estado proporcionar trabajo a toda persona que careciera de él, y al efecto se fundaron los Talleres Nacionales, cuya finalidad materializar ese derecho y proporcionar ocupación a los parados.¹⁶

Marat propuso -antes de julio de 1848- ante la Asamblea Nacional, encargada de formular la Constitución, que el derecho al trabajo y a la asistencia se elevaran al rango de garantías constitucionales. El proyecto manifestaba:

Artículo 2.- La Constitución garantiza a todos los ciudadanos: la libertad, la igualdad, la seguridad, el trabajo, la propiedad, la asistencia.

Artículo 7.- El derecho al trabajo es el que tiene todo hombre de vivir trabajando. La sociedad debe, por medios productivos y generosos de que disponga, y que serán organizados ulteriormente, proporcionar trabajo a los

¹⁶ *Ibidem*, p. 81

hombres válidos que no puedan procurárselo de otro modo.¹⁷

Este proyecto se aceptó, la Constitución de 1848 consagró en su artículo primero, el derecho al trabajo y la asistencia.¹⁸

En Alemania, el canciller Bismarck presentó en 1860, ante el Reichstag, un proyecto que incluía la obligación del Estado de proporcionar trabajo a todos los necesitados:

El estado se debe a los ciudadanos que no puedan procurarse a sí mismos medios de existencia, ni obtenerlos de otras personas privadas, obligadas a ello por leyes especiales. Aquellos a quienes no faltan más que los medios y la ocasión de ganar por sí su propia subsistencia y la de su familia, debe proporcionárseles trabajo conforme a sus fuerzas y a su capacidad.¹⁹

Este proyecto fue aprobado en junio de 1869.

D) Los antecedentes del Derecho Obrero, del Derecho Agrario y de la beneficencia pública -estimada, ésta última como gracioso don del Estado- son numerosos; pero en nuestro concepto no corresponden propiamente a la Historia

¹⁷ J. Martínez Delgado, *op. cit.*, p. 80

¹⁸ *Ibidem*, p. 61

¹⁹ L. Mendieta y Núñez, *op. cit.*, p. 96

del Derecho Social. La idea de éste surge y evoluciona en la medida en que se considera no como la protección del Estado a un grupo especial, sino en función de los otros buscando establecer una justa armonía. Puede decirse que un derecho especialmente destinado a proteger a una sola clase de la sociedad, por débil que sea, no es social, sino antisocial, porque acaba indefectiblemente siendo un privilegio que pesa sobre el resto de la colectividad.

El Derecho Social es un derecho de integración, y sólo cuando se proyectó o legisló para integrar dentro de un orden justo a las diversas capas sociales, empezó a formar parte de la Historia del Derecho.

1.2 EL DESPRESTIGIO DEL DERECHO

El Maestro Bernardo Pérez Fernández del Castillo nos ofrece luz respecto del tema en su obra *Deontología Jurídica. Ética del Abogado*, en ella señala:

En la Universidad de México, de las carreras profesionales que desde el siglo XVI se impartían en ella, como teología, Sagradas escrituras, Derecho Canónico, Derecho Romano, artes - incluida en ella la medicina, retórica y gramática, ahora se han reducido a las de Derecho y Medicina. En el caso de la Abogacía no era suficiente con haber cursado en dicha institución los estudios respectivos, sino que quien se graduaba, apenas había resuelto la mitad de los requisitos para ejercer su profesión, ya que era además imprescindible practicar el Derecho mediante su incorporación en un Despacho al final de tal práctica se le sometía a un nuevo examen ante las autoridades judiciales. Así pues, un abogado debía estudiar mucho, pero también ejercer su profesión, razón por la cual el ejercicio de esta actividad se estimaba más valioso que cualquier otro.

La deontología se refiere a los deberes que cada persona tiene consigo misma y con los demás; por lo tanto se

diferencia del término ontología en cuanto que éste significa estudio del ser, y deontología estudio del deber ser.

La deontología se halla estrechamente ligada, por un lado al Derecho, ya que la ley positiva regula algunos aspectos, aunque mínimos de la actuación de ciertas profesiones y por otro a la moral.

La aplicación de las normas deontológicas es hoy día indispensable en el que hacer cotidiano del hombre, pero sobre todo en aquéllas que desarrolla el jurista, que si bien ejerce una profesión humanista con altos valores éticos como la justicia, la equidad, la lealtad y la seguridad jurídica, es común que de él se escuchen, de entre la *vox populi* frases tan conocidas y lapidarias como "Entre abogados te veas", "Dios libre a esta casa de abogados", "Ojalá nunca tengas que caer en manos de un abogado", "Mi abogado se vendió a la otra parte", "Abogángster", y muchas otras similares. Es claro que las más de las veces estas expresiones son injustas, pues ciertos pseudoprofesionales del derecho, denominados con bien ganado sarcasmo "leguleyos", "picapleitos", "coyotes", "simuladores", "tinterillos", etc. se ostentan

como abogados sin serlo y han desprestigiado tan noble actividad.²⁰

El autor deja claro que el desprestigio del Derecho como ciencia teórico-práctica se debe no a la ciencia misma sino a quienes ejercen la más importante de las carreras profesionales: la Carrera de Licenciado en Derecho. Los malos abogados, con su negligencia, impericia e ignorancia, han fomentado el desprestigio al que nos enfrentamos. Por este motivo es impostergable que el Licenciado en Derecho se proponga lograr que su carrera y su quehacer sigan siendo importantes y necesarios dentro de la sociedad a la que pertenecen, a la cual debe servir y no servirse de ella, tal y como lamentablemente ocurre en muchos casos. El abogado, como los demás profesionistas, debe vivir de los conocimientos que tiene; y ponerlos al servicio de sus clientes, para que éstos recurran a él con la esperanza de que los auxiliará y resolverá sus problemas sin explotarlos económicamente.

Por su parte el Maestro José Campillo Sáinz, en su obra *Introducción a la Ética Profesional del Abogado*, nos manifiesta que:

²⁰Bernardo Pérez Fernández del Castillo, *Deontología Jurídica. Ética del Abogado*, 2da edición, Porrúa, México, 1997, pp. 7-21

...para asumir plenamente la responsabilidad de su profesión, el abogado debe estar claramente consciente de la dignidad de la función que realiza y de las responsabilidades que ella implica. En Atenas se les llamaba consejeros de los reyes y gobernadores de los pueblos; en Roma sacerdotes y profetas de la justicia. Alfonso el Sabio como justos a los jueces y al del Abogado oficio muy provechoso. Lope de Vega los menciona como insignes por sus escritos. En las Partidas se dice que las sabidurías de los derechos son otra manera de caballerías con las que se quebrantan atrevimientos y se enderezan los tuertos. En España los Abogados eran considerados como caballeros y se decía que después de que hubieran tenido veinte años de escuela de leyes, deben tener rango de condes y ser tenidos quitos de pechos. En Francia, los Abogados se agrupaban en órdenes equiparables a las de los caballeros y dignas de la misma nobleza. El Papa Paulo VI llama al Abogado heraldo de la palabra, servidor de la verdad, el hombre de la bondad y de la justicia.²¹

El Abogado debe estar consciente la existencia de un principio superior a las leyes positivas que nos permite

²¹José, Campillo Sainz, *Introducción a la Ética Profesional del Abogado*, Porrúa, México, 1996, pp. 74 75, 82-83 y 89

juzgar sobre su bondad o su injusticia; que como jurista tiene la obligación de oponerse a la ley injusta y el deber de luchar porque ésta se modifique. El Abogado no sólo es el hombre de la tradición, que recoge en instituciones y leyes la experiencia de los que lo han precedido, sino que es y debe ser, factor de cambio. A él corresponde estar atento a las nuevas necesidades, a las nuevas convicciones, a los nuevos datos morales y sociales y las aspiraciones de los hombres para convertirlas en normas jurídicas. El abogado debe ser guardián y centinela de que las transformaciones y los cambios se ajusten a las normas de la justicia y de la moral.

El Derecho persigue también el bien común, que aunque no se identifica con el bien particular, si coincide en último extremo, con los intereses concretos de quienes forman parte de colectividad.

El Abogado debe ser un servidor de la justicia a través del Derecho. Por ello, nadie puede hacerse justicia por sí mismo, si lo hiciera estaría contrariando los principios de la seguridad y del orden jurídico.

El Abogado está obligado a ser un buen hombre, íntegro, honrado y recto en su conciencia. Sin probidad, el

Abogado no tendría autoridad moral para defender y luchar por la justicia, ni merecería la confianza de quienes le encargan su defensa o están sujetos a la resolución que dicte como juez. El Abogado debe saber Derecho, pero fundamentalmente debe ser un hombre recto.

El Abogado debe practicar la lealtad, debe ser leal con su cliente, leal con los jueces y funcionarios ante los cuales aboga, leal con sus colegas y con la contra parte. La lealtad es deber propio del hombre de bien, y condición indispensable de aquél que escojamos como defensor y en quien depositemos nuestra confianza. La lealtad obliga de tal manera que nos fuerza a superar nuestros intereses o pasiones para servir a quien defendemos.

El Abogado debe buscar la verdad y proceder con veracidad. La verdad y la justicia son valores íntimamente ligados. En muchos litigios encontrar la verdad es saber donde está la justicia.

El Abogado debe ser firme, pues ha de enfrentarse a los abusos de poder; a las amenazas a su persona, su patrimonio o a los miembros de su familia.

El debido ejercicio de nuestra profesión no es fácil; pero el Abogado debe resistir con firmeza, de ello dependerá el debido cumplimiento de su misión. Bien dicen que cuando los jueces y Abogados tienen miedo, ningún ciudadano puede dormir tranquilo.

El Derecho es el instrumento del Abogado, por eso está obligado: a estudiarlo y conocerlo; a mantenerse al día de los cambios y modificaciones de las leyes, de la jurisprudencia y de los avances de la doctrina. Moralmente el Abogado está obligado a no aceptar aquellos asuntos para cuyo debido manejo no tenga competencia. Si descuida su preparación estará faltando gravemente a sus obligaciones.

En nuestra profesión es indispensable estar impregnados de humanidad. Estamos obligados a adentrarnos en la viva realidad de lo humano; a sopesar situaciones, antecedentes, motivaciones de una conducta y fines que se pretenden alcanzar. Debemos tratar de conocer y comprender que el Abogado no solamente es defensor, frecuentemente es también confesor, consejero y, de algún modo médico del alma de quien a él acude. El Derecho cumplirá mejor sus finalidades cuando esté impregnado de un profundo sentido humanista.

Luchar por la justicia es una obligación que incumbe a todo hombre, pero que en primer lugar corresponde a quienes, por vocación y profesión cultivamos la ciencia del Derecho. Es nuestro sino luchar por ella, contra las arbitrariedades, contra el temor y el servilismo, contra las asechanzas del dinero, contra nuestras propias pasiones o intereses egoístas, luchar por la justicia, aún en contra de la legalidad misma que no pocas veces ofrece al Abogado la suprema tentación de eludir los dictados de lo justo entre los vericuetos de la estratagema, forma lista o disposiciones de la ley inicua.

Es cierto que la actividad del médico tiene como fin la vida humana; pero la profesión de Licenciado en Derecho tiene como fin la salvaguarda de aquellos valores que la hacen posible. Luchamos por la justicia como valor dominante, pero también por la seguridad, por la paz y por la libertad y porque exista un orden que haga posible que cada uno de los hombres pueda realizarse plenamente como hombre.²²

Evidentemente, podríamos citar a otros autores que resaltan las virtudes de la abogacía, no obstante nos

²²*Ibidem*, pp. 74-89

corresponde señalar que el desprestigio del Derecho, es obra de los malos Abogados, que olvidándose de los mandamientos de Couture y de la protesta que enunciaron al obtener su título, únicamente se preocupan sus intereses. Estos malos abogados se dedican a explotar a sus clientes y no a explotar su carrera, en beneficio, se olvidan de ofrecer sus servicios con la más alta vocación de servicio social que debe poseer todo profesionista, en especial el Abogado. Aquellos que acudan a un abogado deben tener la certeza de que su dinero y demás bienes no sufren riesgo alguno, y que aquel al que confían sus problemas no desprestigiará la carrera de **Licenciado en Derecho**.

1.3 LA NOCIÓN DE DERECHO SOCIAL

El Dr. Alberto Trueba Urbina, nos habla del Derecho Social Mexicano, en estos términos:

Distinguidos Juristas, aún no entienden nuestro Derecho Social y algunos que se ocupan de él incurren en errores garrafales que es necesario corregir en cualquier momento oportuno. Siempre hemos sostenido que el jurisconsulto mexicano Ignacio Ramírez "El Nigromante", fue el creador teórico del Derecho Social en México y en el mundo, desde el año 1856, y también que nuestra Constitución de 1917, fue la primera declaración de Derechos Sociales en el universo, toda vez que el Derecho Social Mexicano es base originaria del Derecho Social Universal.

Ahora bien: ni los juristas del pasado ni los contemporáneos comprenden nuestro Derecho Social. En efecto, pocos años después de promulgada nuestra Constitución de 1917, aparecieron dos obras de prestigiados abogados burgueses en el exilio, por ser enemigos de la revolución, y que no tenían la menor idea del Derecho Social recién nacido en la Ley Suprema emanada de la Revolución Mexicana de 1910-1917.

Precisamente: **Jorge Vera Estaños**, en su libro titulado *Al Margen de la Constitución de 1917*, Los Ángeles, 1919; llega a la conclusión visiblemente absurda de que nuestra Constitución es un engendro bolchevique, cuando en Rusia todavía no se expedía *La Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado* de 1918. Un mes más tarde, **Manuel Caleo** en *Un Decenio de Política Mexicana*, publicado en Nueva York, 1920, opina que nuestra Constitución es socialista, sin darse cuenta que sólo es político-social.

Pero más lamentable es que juristas de nuestro tiempo, tampoco tienen un concepto exacto ni aproximado de "Nuestros Derechos Sociales" e ignoran la historia de México y el proceso de formación de tales derechos. Tan es así, que recientemente en la obra del **Dr. Baltasar Cavazos Flores**, *El Mito del Arbitraje Potestativo*, aparece un ex abrupto del **Dr. Néstor de Buen Lozano** en que niega la paternidad mexicana del Derecho Social, con la misma sin razón de quien niega la luz del sol y llega al paroxismo de expresar conceptos temerarios y falsos, así como su desconocimiento total de nuestros Derechos Sociales, cuando expresamente dice:

"Suele afirmarse en nuestro país que somos los inventores -o poco menos- de los Derechos Sociales y

sobre todo de su elevación a la jerarquía suprema de garantías constitucionales. Lo segundo es cierto y aún resultaría admisible la tesis que coloca a nuestra Constitución Social como modelo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, de acuerdo a la tesis reiteradamente, -tercamente diaria yo- defendida por Trueba Urbina. Lo primero no lo es tanto. Y aún puntualizaría que es una de las sagradas mentiras de nuestra persistente demagogia. Es un argumento bueno para discursos políticos pero substancialmente inconsistente. NUESTROS DERECHOS SOCIALES, CON LA EXPRESIÓN DEL CONTROL ESTATAL SOBRE LA FUERZA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES."

No acertamos a comprender, por nuestro afecto al autor, el ex abrupto patológico que antecede: se siente con derecho de mexicano de criticar a México y denostar sus instituciones sociales, trasquiversándolas con mala intención y, para que su demagogia no resalte, trata de simular ignorancia de nuestro Derecho Patrio: Sabe muy bien que le demostré al ilustre Dr. de la Cueva, del cual es seguidor, que antes de que Otto Von Gierke hablara del Derecho Social de las corporaciones en 1889, Ignacio Ramírez lo había hecho en 1856 presentándolo como disciplina jurídica protectora de menores, huérfanos, hijos

abandonados, mujeres y jornaleros, por lo que le sugerimos que vea nuestro *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*, al mismo tiempo le aconsejamos como hispano de origen que consulte las siguientes obras mexicanas: *Historia del Congreso Constituyente de 1856-1857* de Francisco Zarco y las *Actas y Crónicas* del mismo Congreso, publicados por el Colegio de México en 1957, en las cuales se comprueba nuestra afirmación que para él es "persistente demagogia". Por otra parte, traicionó al Dr. Cavazos al utilizar su obra como tribuna política a fin de volcar su demagogia por aquellos de sus "andanzas laborales" en el campo patronal.

Y por último, para demostrar que nuestro querido Néstor no tiene ni la más remota noción de lo que son nuestros Derechos Sociales, transcribimos textual y nuevamente la definición que expuso en la tribuna política mencionada, que a la letra dice:

"NUESTROS DERECHOS SOCIALES SON LA EXPRESIÓN DEL CONTROL ESTATAL SOBRE LA FUENTE SOCIAL DE LOS TRABAJADORES."

Ésto es inaudito: se nos hace imposible que esta barbaridad hubiera salido de la pluma de Néstor.

Tal parece que confundió nuestros Derechos Sociales mexicanos con las *Leyes de Indias*, expresión del poder

estatal de los reyes de España en manos de conquistadores y colonizadores, ya que dichas leyes se consideran "potros de tormento" e "inicias" contra los aborígenes de América, conforme a la calificación que de ellas hace el ilustre historiador y sociólogo mexicano don Francisco Bulnes.

Pero el referido concepto de "nuestros Derechos Sociales" no sólo es aberrante, sino falso y malévolamente justificable en quienes ignoran los fenómenos políticos y sociales de la Revolución Mexicana, así como sus antecedentes históricos, la legislación social de la Revolución y la Casa del Obrero Mundial para la formación de los Batallones Rojos de obreros que contribuyeron al triunfo de la Revolución, el proceso de formación de nuestra Constitución, el *Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917* y fundamentalmente la dialéctica sangrienta de nuestro movimiento armado, así como los textos sociales de nuestra *Constitución de 1917*, que crearon Derechos Sociales en favor de los trabajadores y en contra de empresarios y el propio Estado.

Es más, el Dr. de Buen en su excelente tratado de *Derecho del Trabajo* que es un libro serio, aborda el tema de los Derechos Sociales y no se atrevió a definirlos, sino se concretó a exponer dos tesis, sin tomar partido, la de

Gustavo Radbruch que se funda en la nivelación de las desigualdades entre las personas, que no supera nuestro derecho social mexicano, y la de **José Campillo Sainz**, que no obstante ser mexicano no conoce, no tiene la más remota idea de los derechos sociales que se consignan en nuestra Constitución, como puede verse en seguida:

“Los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender al cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.”

Ni el ilustre extranjero, **Gustavo Radbruch**, ni el distinguido mexicano, **José Campillo Sainz**, ni el prudente **Dr. de Buen**, llegaron a definir el Derecho Social, el verdadero Derecho Social, por lo que prefirió utilizar como tribuna política el libro del **Dr. Cavazos**, para volcar su demagogia sin rumbo.

En otra ocasión, nuestro querido **Néstor** vuelve a exhibir su desconocimiento del Derecho Social Mexicano, por su amor al Derecho Privado, en el que siempre se desarrolló con talento y perspicacia, pues en el primer Congreso Mundial sobre Derecho Familiar y Civil celebrado en

Acapulco, Guerrero, del 23 al 29 de octubre de 1977, discrepa de una ponencia nuestra en la que solicitamos la Independencia del Derecho de Familia del Código Civil, por su naturaleza social, oponiéndose a la tesis que proclamamos de que el Derecho Familiar es Derecho Social, en el cual quedan incluidos no sólo los sujetos a que alude "El Nigromante" sino también la familia campesina y obrera a que se refieren los artículos 27 y 123 de la Constitución, aunque no se le dio importancia a su réplica por su propia confesión de que se encontraba "desorientado", como puede verse en la pagina 65 de la *Memoria* del mencionado Congreso, publicada por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1978.

Para poner fin a este capítulo, que contiene tópicos sociales en el país paterno del Derecho Social, presentamos la definición de nuestro Derecho Social Mexicano, en síntesis:

ES LA NORMA QUE PROTEGE, TUTELA Y REIVINDICA A LOS QUE VIVEN DE SU TRABAJO Y A LOS ECONÓMICAMENTE DÉBILES.

Y A MANERA DE COLOFÓN MANIFESTAMOS QUE NUESTRO DERECHO SOCIAL ES JUSTICIA SOCIAL,

porque justicia que no reivindica al débil contra el fuerte no es justicia y menos justicia social. ²³

A riesgo de parecer que apruebo totalmente las expresiones vertidas por este eminente Doctor, pilar del Derecho del Trabajo, -no por no estarlo sino por las reservas que deben tenerse ante tal apasionamiento- es plausible lo manifestado por él, pues la valentía desafortunadamente no es una virtud que se encuentre fácilmente en los humanos y para tal efecto, cabe destacar que el maestro no sólo lo declaró; además, cosa que es más trascendental, lo escribió para la posteridad.

Francisco González Díaz Lombardo, en su obra *El Derecho Social y la Seguridad Social*, nos proporciona su personal concepto de Derecho Social:

Hemos definido, por nuestra parte, de la siguiente manera: El Derecho Social es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social, de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social.

Como todo derecho, el derecho social supone una ordenación, un orden de la conducta entre los hombres,

²³ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979, pp. 65-72

pero partiendo de la sociedad, es decir, no del individuo aislado, sino de grupo, de la familia, del sindicato, de la agrupación campesina, del Estado, de la nación.

Atendiendo a las personas que intervienen, se han considerado en el Derecho las relaciones de coordinación, de supra y de subordinación, en tanto que en nuestra definición insistimos en la relación de integración como la característica de este Derecho Social, en donde se supone la vinculación de voluntades y esfuerzos, en función de una idea unificadora. Ésta no es otra que el fin perseguido por el grupo, dinámica, institucional y solidariamente vinculados, que busca obtener el mayor bienestar social, tanto en el orden personal, como social, político, económico, material y espiritual. Sus alcances no son únicamente aplicables a las personas en un orden nacional, sino a los pueblos, en el orden supra estatal, regidos por una justicia social de integración dinámica, que supone no sólo la coordinación y esfuerzo o la coexistencia de personas y de Estados, sino la relación misma. Caracteriza su naturaleza una solidaridad estrechamente lograda entre personas y Estados.

Así, pues, el Derecho Social tiene como fundamento al hombre, socialmente logrado y al Estado también

socialmente integrada, en tanto miembro de la comunidad de Estados.

Hay quienes han considerado al Derecho Social como Derecho del Trabajo, en cuanto es protector de una clase considerada económicamente débil, y le han llamado también Derecho de Clase, juntamente con el Derecho Agrario. Sin embargo, los autores convienen en distinguir el derecho social como un derecho de comunión, distinto del Derecho Privado y del Derecho Público.

Frente a las relaciones de coordinación supra o subordinación, nosotros hemos preferido hablar de una nueva relación, la de la integración como la típica de derecho social.

Renard y Haurion nos hablan de la teoría de la institución. Hay, pues, que considerar que el término social constituye una objetivación, un nuevo criterio interpretativo, un principio moral de crítica del derecho positivo en donde, como afirma Francois Geny, es imposible desconocer un derecho social que viene a refrenar los excesos del imperialismo.²⁴

²⁴ Lombardo González Díaz, *El Derecho Social y la Seguridad Social*, UNAM, México, 1973, pp. 50 y 51

El autor también nos habla de las diversas ramas del Derecho Social:

Los problemas sociales surgidos con motivo del nacimiento de la nueva industria se agudizan a finales del siglo pasado y se acentúan durante los primeros años de nuestra centuria. Habría de gestarse, así, una nueva concepción de la sociedad, del Estado, del derecho y del hombre.

En un afán de sistematizar las disciplinas jurídicas de la ciencia del Derecho conservando el viejo patrón del Derecho Romano, podríamos distinguir entre las dos grandes ramas: el Derecho Público y el Derecho Privado.

En otros estudios hemos considerado que el Derecho Público está constituido por: Derecho Constitucional, Derecho Administrativo Penal, Derecho Procesal, Derecho del Transporte o de las comunicaciones, que comprende tanto al Derecho Aéreo, el Derecho Marítimo, el Derecho de la Transportación Terrestre, el Derecho de la Comunicación Intelectual (rama de correos, radio, telefonía, televisión y telégrafos). Además, dentro del Derecho Público cabe anotar el Derecho Fiscal, el Derecho Militar, el Derecho Minero, el Derecho Internacional Público y el Derecho Social, integrado por: I. El Derecho del Trabajo y la Previsión Social; II. El Derecho Social Campesino; III. El Derecho Social Burocrático; IV. El

Derecho Social Militar; V. El Derecho Social Profesional; VI. El Derecho de la Seguridad y el Bienestar Social integral; VII. El Derecho Social Cooperativo; VIII. El Derecho Social de las Mutualidades; IX. Derecho Social de la Prevención Social; X. Derecho Social Corporativo; XI. Derecho Social Familiar; XII. Derecho Social de la Infancia; XIII. Derecho Social de la Juventud; XIV. Derecho Social de la Mujer; XV. Derecho Social de la Vejez (jubilados y pensionados); XVI. Derecho Social Económico; XVII. Derecho Social de la Salud Integral; XVIII. Derecho Social de la Educación Integral y la Cultura; XIX. Derecho Social de la Alimentación Integral y del Consumo Popular; XX. Derecho Social de la Vivienda Integral; XXI. Derecho Social del Deporte; XXII. Derecho Social del Descanso y del Ocio Constructivo; XXIII. Derecho Procesal Social; XXIV. Derecho Protector y de Asistencia a Extranjeros y de Mexicanos en el Exterior; XXV. Derecho Social Internacional; XXVI. Derecho Social Comparado.

El derecho privado, comprende tanto el derecho civil, como el mercantil y el derecho internacional privado.²⁵

²⁵ *Ibidem*, pp.-54-56

Para el autor español Antonio Martínez Álvarez, ésto significa el Derecho Social:

Abolido el régimen gremial y corporativo (1813-1836 en España), bajo cuyo signo se reguló el trabajo y se protegió al trabajador casi familiarmente, el liberalismo económico que le sucede, con su lema cruel del *laissez faire*, reemplaza aquella protección por el más absoluto desamparo. Esto resultaba tan inhumano, que pronto se impuso la rectificación. La nueva tutela del trabajo y del trabajador halla su expresión en el moderno ordenamiento jurídico o Derecho Social.

El Derecho Social es una rama jurídica, con autonomía científica, que ha logrado su realidad en tiempos recientes. Por tratarse de una disciplina jurídica joven, en pleno desarrollo y progresión, y por hallarse influenciada por las concepciones políticas y económico-sociales imperantes en un momento histórico o lugar determinados, su denominación no es uniforme, ni mucho menos definitiva, ya que se le designa y conoce con muy variados nombres. Ello plantea una cuestión terminológica no exenta de interés por lo que de conexión tiene con la evolución, concepto y contenido de esta rama del Derecho. Los principales nombres con que ha sido y es bautizada son los siguientes:

Derecho Social. Expresión extendida, la más usual entre nosotros hasta fecha reciente, y la que acepta el cuestionario y adoptan autores como Martín Granizo, González Rothvoss y García Oviedo. Este último tratadista explica su preferencia por tal vocablo en atención a que este Derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema "social"; y, por tanto, si "social" es el contenido del problema, "social" debe ser el Derecho creado para su resolución.

No obstante, estimamos improcedente tal denominación. Su amplitud y ambigüedad son reconocidas por el propio García Oviedo. Como dice Gallart Folch: "no existe rama alguna en la enciclopedia jurídica que carezca de carácter social, y, por tanto, el reservar para cualquiera de ellas el privilegio de tal denominación es caer en confusionismos".²⁶

Veamos ahora el tratamiento otorgado por el Maestro Rubén Delgado Moya, al concepto de Derecho Social:

El Derecho, puede o no encontrarse en los códigos o en cierta categoría de reglas que la gente observa, es el conjunto de normas que rige las relaciones de los miembros de una comunidad, entre sí, o de éstos con la

²⁶ Antonio Martínez Álvarez, *Derecho Social*, Editorial Reus, Madrid, 1949

misma, y viceversa. Este tipo de Derecho, que es al que todos los jurisconsultos, juristas y abogantes o agogadores (yo no sé por que se les dice abogados o licenciados), se refieren, no nos interesa en su estudio, pues el mismo se aparta de su matriz para ocasionar verdaderos atentados contra *lesa humanidad*, y para muestra basta con citar el caso del Derecho que en Grecia y en Roma prohibió la esclavitud y en la Edad Media la servidumbre. En cambio, el otro derecho, el que es derecho, directo, recto y correcto, sí nos apasiona analizarlo porque él mismo desde que nació ha sabido ser interpretado, como corresponde a su noble investidura, por todo hombre de bien.

El Derecho - derecho, que es al que corresponde el Derecho Social, nació en las tribus primitivas como una manifiesta necesidad, habiendo evolucionado paulatinamente hasta que de pronto, cuando unos cuantos hombres se sintieron con imperio sobre los demás, desapareció y, en su lugar, apareció el derecho del más fuerte. Es en esta etapa de la historia humana cuando el Derecho-derecho pierde su fuerza y con ello se propicia el ingreso de un derecho nuevo que de ahí en adelante habrá de regir un distinto tipo de relaciones: las de la propiedad privada, que dan origen a la explotación del hombre por el hombre.

Una vez que el hombre ha comenzado a explotar al hombre, como no se sentía muy seguro de su iniquidad, puesto que en muchas ocasiones le esquilmbaba lo que le era propio, no digamos bienes materiales sino su congénita dignidad humana, para proteger mejor sus conquistas que con el tiempo iban siendo mayores, crea primero el tótem, dios que protegía a cada familia y en especial a la del expoliador, y después el patriarcado, sistema de gobierno en el que el explotador podía disponer a su antojo hasta de la vida misma de sus explotados.

En el transcurso del tiempo, la explotación que un solo hombre hacia de muchos otros, pertenecientes a su pueblo, se fue extendiendo más en la medida que el explotado, pueblo del explotador cautivaba mayor número de hombres que eran naturales de los pueblos conquistados, lo que dio pábulo al nacimiento de los primeros grandes imperios.

Más tarde se establece en estos imperios el Estado que, pasando por la *polis* griega y por la *civitas* romana, con su magnífica ficción y uniéndose al Derecho, legaliza la explotación del hombre por el hombre, cumpliéndose en esta forma la descriptiva y dramática frase que de la Cueva con frecuencia cita y que atribuye a Engels y Lenin: el Estado es ejércitos y cárceles.

Mario de la Cueva dice: "No somos inventores de la idea del Derecho Social; de ahí que nos vemos obligados y que lo hagamos además con agrado, a exponer las fuentes doctrinales en la que se inspiró principalmente nuestro pensamiento. Los orígenes del pensamiento: en el siglo XIX, Otto von Gierke, explicó que en el curso de la historia existió, al lado del derecho del estado y del derecho privado -regulador de las relaciones entre personas determinadas- un Derecho Social creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran su autonomía y la circunstancia que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social; ordenamientos jurídicos que desaparecieron en gran medida en la Edad Moderna, pero que parecía que estaban encontrando un campo nuevo en las corporaciones socioeconómicas del siglo XIX.

Ya en nuestro siglo encontramos un grupo numeroso de profesores de Francia:

a) En el año de 1922, ese espíritu universal que fue Georges Scelle, en uno de sus ensayos que nunca envejecen afirmó, con una convicción inquebrantable, que el derecho del trabajo había roto el principio de la unidad del derecho común y creado un derecho de clase, una

legislación defensora del trabajo en sus relaciones con el capital.

b) Aquel gran maestro, Paul Pic, después de explicar las transformaciones sociales y económicas que se estaban operando, hizo la hermosa afirmación de que "el derecho obrero era una rama autónoma, muy diferente por su espíritu, puesto que no es sino la economía social aplicada, y por sus métodos, a todas las otras ramas del derecho".

c) Georges Gurvitch, escritor de origen ruso, en dos libros extraordinarios nos obsequio una relación y propuso como idea: El Derecho Social es el derecho de las comunidades humanas no estatales, que dominó a la doctrina de su época.

Los expositores de la idea del Derecho del Trabajo - Derecho Social: creemos poder afirmar que la vida se adelantó a la doctrina, porque en 1917 -lo hemos dicho en varias ocasiones- se proclamó en Querétaro la primera declaración de Derechos Sociales de la historia y dos años después la de Weimar; ciertamente, ninguna de las dos mencionó los términos Derecho Social o Derechos Sociales, pero fue en ocasión de su interpretación que descubrieron los pensadores la unidad Derecho del Trabajo - Derecho Social.

Las ideas de Gustavo Radbruch: el pensamiento del antiguo maestro de la Universidad de Heidelberg, publicado en un libro de 1929. Algunos de los párrafos de este apartado están tomados literalmente de la obra de Radbruch, escrito en relación con la Constitución alemana de Weimar, es una explicación de las transformaciones sociales, económicas, políticas, y jurídicas, que presenciaba el mundo europeo a la terminación de la primera guerra. Su punto de partida es la afirmación de que en el apartamiento del Derecho en público y privado no es un principio absoluto, ni tiene un valor apriorístico, ni deriva de un pretendido derecho natural, que no existe sino que su valor es histórico y encuentra su fundamento en el Derecho Positivo, el cual a su vez, posee un valor meramente histórico.

Asistimos -escribió el maestro- al nacimiento de dos estatutos jurídicos, resultados de la quiebra de la concepción individualista y liberal, de la participación o intervención más o menos amplias del Estado en la economía y de la fuerza de la clase trabajadora: El Derecho Económico son las normas que regulan la acción del Estado sobre la economía y el Derecho del Trabajo determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo.

En el primero de los estatutos, el Estado se ha impuesto o se está imponiendo a la antigua relación privada de producción, sin desconocer las exigencias del capital y los intereses del empresario, a los cuales otorga su protección y ayuda; y en el segundo, la clase trabajadora, después de algo más de un siglo de lucha, se ha impuesto a la burguesía y a su estado para plantar un mínimo de Derechos Sociales. Radbruch se sintió un visionario: si el Derecho Económico contempla el problema desde el mirador de la economía y del empresario, el Derecho del Trabajo lo centra en la persona humana y en su energía de trabajo, de donde se sigue que se inspiran en propósitos diversos, al grado de que frecuentemente entran en colisión; la vida los está aproximando, pues cada vez más penetra el uno en el otro para producir una relación nueva, que no puede ser atribuida ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representa un Derecho nuevo, de un tercer tipo: El Derecho Social del Porvenir.

El pensamiento de Georges Ripert: Francia, -escribió el maestro- vivía en la creencia de que su Código Civil no solamente era una obra perfecta, sino, además de que regia la vida del pueblo, pero al celebrarse su centenario principiaron a convencerse los juristas de que el Derecho estaba en vías de transformación y de que si aún subsistía

el Código era debido a que el nuevo Derecho se creaba en leyes de excepción. Es llegado el momento, agregó, de meditar cual es el Derecho verdadero, pues las leyes de excepción son tantas, que tal vez son ellas el Derecho común de nuestros días y quizá son el anuncio de que ha nacido un Derecho nuevo.

Por otra parte, los hombres no tienen confianza en el Derecho secular, porque está en pugna con el pensamiento democrático de nuestros días: "La democracia busca su Derecho, porque está convencida de que al progreso material debe corresponder un progreso moral y social".

La revolución del siglo XVIII acuñó tres palabras, Libertad, Igualdad y Fraternidad, pero el derecho individualista y liberal adoptó únicamente las dos primeras, en tanto el Derecho busca la democracia recogió también la tercera, a la que interpreta como un derecho nuevo socialmente protegido: "Si los hombres son como hermanos, deben ser todos iguales, y si no lo son en la realidad, el más débil debe tener el derecho de que se le proteja".

El pensamiento de G. Levasseur: ya no es lícito, afirma el maestro de la Universidad de Lille, incluir al Derecho del Trabajo en el marco del Derecho Público o del Privado, porque sus caracteres no lo permiten y por que la

separación es cada día menos precisa: el Derecho del Trabajo ya reveló las líneas de una silueta propia, que consiste en la transportación jurídica de situaciones económicas, lo que no ha de entenderse en el sentido de que la influencia de los factores económicos conduce a la tesis de que el derecho del trabajo tiene un contenido exclusivamente económico, pues posee también una finalidad social y ética: evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía.

La quiebra de la clasificación tradicional del orden jurídico que explica principalmente por tres razones que vamos a analizar en los renglones subsecuentes: la primera es la ruptura de la dicotomía Derecho Público - Derecho Privado, mediante la formación de la idea nueva del Derecho Social; la segunda es el apartamiento de los criterios meramente formales y su substitución por el criterio material o substancial nuevo; y la tercera es la concepción actual de la función del Derecho Constitucional en relación con el resto del ordenamiento jurídico.

1. La ruptura de la dicotomía Derecho Público - Derecho Privado, la quiebra de la dicotomía, es ante todo, una imposición de la realidad al pensamiento jurídico tradicional, cuyo resultado, según la explicación de

Radbruch, es la presencia del Derecho Social, subdividido en Derecho Económico y en Derecho del Trabajo. Pero el visionario de Heidelberg soñó con un derecho económico que subordinara la economía a las necesidades sociales, una visión del mundo del mañana, ahí donde desaparecerá el sistema capitalista y su consecuente explotación del hombre por el hombre, una visión que está muy lejos de darse en lo que se llama la democracia occidental: en una sociedad dividida en clases sociales, en la que una de ellas aprovecha los beneficios de la producción y entrega o paga al trabajador lo estrictamente necesario para que pueda vivir, la unión del Derecho de la economía y del estatuto laboral es un imposible, porque el primero, como antaño el Derecho Privado, continua siendo un derecho de y para el capital. Sin duda, uno y otro se apartan de la dicotomía y sus finalidades son distintas a las del viejo Derecho Público y las del Derecho Privado, pero las diferencias entre los dos son igualmente grandes.

2. La subdivisión de los criterios de clasificación pro uno material o substancial nuevo: en ninguno de los renglones que dedicamos a la ideal del Derecho Social se hace alusión a los caracteres formales de las

relaciones jurídicas ni a la naturaleza de las personas que intervienen en ellas. El pensamiento de Radbruch, Ripert y de Levasseur fue a la entraña del problema, a la búsqueda de la naturaleza, las raíces y los fines de los estatutos, ésto es, aquellos maestros se sumergieron en lo que llamada corriente material o substancial de la dicotomía Derecho Público - Derecho Privado: en ocasiones, la formación de una relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades igualmente libres, como acontece en el trabajo de los domésticos, y en otras, si existe en el contrato colectivo la cláusula de admisión exclusiva de trabajadores sindicalizados, es suficientemente la voluntad del trabajador para que el sindicato imponga al patrono la formación de la relación; y sin embargo, el estatuto laboral no se escinde para ser Derecho Privado o Derecho Público, sino que es en todo momento el mismo estatuto, un derecho nuevo, que no cabe en la dicotomía y al que no puede entenderse por caracteres formales.²⁷

El Derecho Social apareció en México antes que los aztecas dominaran con su imperio comercial a los demás pueblos del valle de México y dejó de existir mucho antes

²⁷ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1974, pp. 68-85

que llegaran los descubridores de América. Cuando Hernán Cortés conquistó a los aztecas, éstos se encontraban organizados bajo el sistema de división social de clases, que hacía imposible la existencia del Derecho Social. El sistema social de los aztecas puede equiparse al de las monarquías absolutistas, en donde el rey está a la cabeza de la pirámide social y le siguen en imperio los miembros de la nobleza.

En la Mesoamérica post-clásica la sociedad estaba integrada por los guerreros y los sacerdotes gobernaban al resto de la sociedad; los *teccalec* que eran personas a las que se les otorgaba tierras de cultivo por su brillante intervención en el gobierno o por sus altos honores en el arte de la guerra; los *mayeques* que carecían de tierras propias; los *calpullec* agricultores que además de deber tributo al rey, tenían la obligación de prestar sus servicios al *calpulli* o bien, destinar su pequeña parcela para beneficio de éste y los *tlamemes* o *tamemes*, que eran ocupados como cargadores, ya que en Mesoamérica no se conocían las bestias de tiro y carga. Esta división de clases sociales se redujo a dos: la de los nobles, que no producían y la de los desheredados o plebeyos, que producían todo con el esfuerzo de su trabajo.²⁸

²⁸ *Ibidem*, p. 86

Entre los teóricos del Derecho Social, destacan: Alberto Trueba Urbina, Mario de la Cueva y J. Jesús Castorena (al que le guardo gran admiración y afecto). Esta honorable triada conforma el triángulo intelectual alrededor del cual se han formado innumerables profesionistas y líderes del movimiento obrero nacional. Los tres han sido decididos defensores del Derecho Social Mexicano. Referirse a la obra de cada uno de ellos sería como querer abarcar el universo, tarea imposible. En consecuencia, sólo resumiré sus principales ideas en favor de nuestro Derecho Social.

Trueba Urbina ha dicho que los derechos establecidos en los artículos 27 y 123 constitucionales en favor de los económicamente débiles; son un mínimo de garantías sociales, imprescriptibles, irrenunciables e inalienables; que el proletariado, en cualquier momento, puede ejercitar, dentro o fuera del Derecho.

De la Cueva ha expresado que los artículos 27 y 123 conforman la declaración de los Derechos Sociales del trabajo y del campesino, e integran los derechos humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución.

Castorena ha señalado que sin la inclusión del artículo 123 en la Constitución, nuestro movimiento revolucionario se hubiera visto traicionado, tanto por los revolucionarios como por los reaccionarios; alude así -pensamos nosotros- a la actitud de Carranza, quien para matar el derecho de huelga restableció la aplicación de la ley del 25 de enero de 1862 contra los obreros que en 1916 -unos menos antes de que se reuniera el Congreso Constituyente- pretendían revivirlo.

1.4 EL DERECHO SOCIAL Y LA JUSTICIA SOCIAL

Los filósofos amantes de las etimologías insistirían en que el significado de "justicia" debe hallarse en el uso ordinario de la palabra, y el uso ordinario se puede encontrar en el *Oxford English Dictionary*. El P. E. D., por lo visto, es *quod erat demonstrandum*. He sentido algunos recelos acerca de los usos y costumbres de los diccionarios. Pero si el uso ordinario no es el todo y lo definitivo del significado, quizá pueda tomarse, en todo caso, como proponen los partidarios más modestos de la escuela filológica, por un principio para indagar cualquier concepto.

Washington, donde se concentran tantas ocupaciones sociales, está llena de edificios relacionados con diversas vocaciones humanas: agricultura (agricultores), comercio (negocios), defensa (fuerzas de tierra, mar y aire), trabajo (asalariados), justicia (abogados). Esta indagación del uso ordinario resulta halagüeña para la profesión legal, pero plantea una pregunta: ¿es la justicia preocupación exclusiva de los abogados?

Esta identificación refleja una falacia popular, o mejor dicho una doble falacia: que la busca de la justicia es

cometido de una clase profesional, y que se centra en el proceso del juicio y la adjudicación. Sin embargo, las sufragistas que hacía campaña en favor del derecho de las mujeres a votar eran seguramente tan sinceras en su afán de justicia como los jueces que les negaban ese derecho. Los jueces, al no dudarlo, impartían justicia, puesto que negaban el voto a las demás republicanas y a las demócratas por igual; pero las sufragistas buscaban la justicia en un sentido más amplio, y en otro aspecto.

Desde un punto de vista, se puede considerar a la justicia en los aspectos opuestos de justicia individual y justicia social. Se trataría justamente al votante individual si las reglas vigentes se le aplican con imparcialidad, pero las reglas mismas pueden ser inequitativas, y por consiguiente, injustas. Ésta es la conocida dicotomía entre las normas interiores y exteriores, entre el honor que priva entre los ladrones y el deshonor del latrocinio. Desde el punto de vista de su relación con el Derecho, se considera la justicia en un aspecto como el canon que sigue el juez al aplicar las reglas existenciales, y en otro aspecto como el canon que sigue el legislador para alterar las reglas. El juez se orienta por normas de congruencia, equivalencia, predecibilidad; el legislador por las ideas de participación justa, utilidad social, y distribución equitativa.

Si es este el análisis de la justicia en relación con el Derecho, cuando nos atenemos al uso ordinario y consciente, necesitará una revisión crítica. Hay que examinar en particular, desde dentro mismo del proceso activo del Derecho, la distinción entre justicia individual y social, y entre la función judicial y la legislativa.

En el muro de biblioteca de la Facultad de Derecho de Harvard hay una inscripción tomada de las *Institutas*, de Justiniano que dice así: "Los preceptos de la ley son los siguientes: Vivir honorablemente, no hacer daño a otro, dar a cada uno lo suyo. (*Honeste vivere, non alienum laedere, suum cuique tribuer.*)". ¿Es el último precepto la única obligación que se puede referir a la justicia? ¿Son los deberes de la buena fe y el cuidado debido, algo que concierne legítimamente al Derecho en la sociedad, pero no precisamente a la justicia?

El símbolo de la balanza refleja la asociación de la justicia con la adjudicación de derechos adversos, y así se puede describir el proceso de impartir justicia. ¿Por qué no reducir, entonces, el cumplimiento de las expectativas razonables a la distribución de beneficios o gravámenes con igualdad, según la medida de las necesidades, el mérito o el valor? Pero este análisis parece que quita al proceso la vitalidad y la riqueza que le dieron a él y a su

producto significado en un sentido operativo. Los criterios alternativos de la igualdad se ponen en conflicto. Aún cuando se haya escogido uno; los derechos que se alegan en contra tienen que someterse a un cierto grado de generalización para que se pueda expresar el principio de la decisión como máxima ética de conducta universal (para utilizar un concepto Kantiano que es necesariamente inconcluyente en el terreno del juicio práctico).

Los reclamantes inmediatos tienen que ser considerados, en otras palabras, como miembros de clases cuyos contornos no son en modo alguno evidentes por sí mismos. Además, aunque se hayan construido tentativamente esas clases para valuar los derechos de las partes inmediatas, puede hallarse que una decisión de distribuir beneficios y cargas, producirá consecuencias para otros actos de clasificación y aceptará consecuencias, la validez y la suficiencia de las clases construidas originalmente se pueden poner en tela de juicio. Y finalmente, todo esto tienen que hacerlo por fuerza una u otra forma de arbitrio humano que deberá estar muy consciente de su condición y sus obligaciones. Todo este cúmulo de operaciones nos previene contra el peligro de reducir equivocadamente los problemas éticos que lleva acarreado el acto de formular

juicios de justicia social, aunque se trata siempre de ajustarse lo más posible al criterio de la igualdad.

Deseo llamar su atención, muy especialmente, al hecho de que la reforma agraria no es sólo un aspecto más de un programa de mejoramiento social, emprendido por un gobierno o por un grupo, con el propósito de ensayar nuevas doctrinas, sino que constituye también la satisfacción de las demandas más importantes del pueblo mexicano, que, en su lucha revolucionaria y con el propósito de obtenerlas, sacrificó las vidas mismas de sus hijos. La estabilidad política, social y económica, y la paz de México dependen de que se entreguen nuevamente las tierras en manos de los campesinos que las trabajan; la transformación del país, es decir del futuro de la nación, no puede detenerse por la imposibilidad de pagar inmediatamente el valor de las propiedades pertenecientes a un pequeño número de extranjeros que sólo buscan el lucro. Como se ha dicho antes, no existen en el Derecho Internacional ningún principio aceptado universalmente por los países, ni por los tratadistas del tema, que haga obligatorio dar la compensación adecuada por una expropiación de carácter general o impersonal.

Vamos a considerar otro caso concreto, dando un ejemplo bastante familiar de la relación que existe entre el

Derecho y la moral. Muere un padre y sus caudales pasa a su hijo primogénito, según las leyes de la herencia. Otros miembros de la familia alegan que, en realidad, el padre fue asesinado por el hijo que quería heredar. Si el alegato es cierto, la justicia correctiva requeriría que se negara al hijo el título propiedad, y que se le diera a los herederos del padre, menores que el primogénito. La máxima moral que conviene aplicar a este caso es que nadie debe beneficiarse de una acción mala cometida por él, a expensas de otro. Supongamos, sin embargo, que el hijo vendió, entre tanto, la propiedad a un comprador de buena fe. Si por razón de su crimen el título de propiedad nunca le perteneció al hijo, se sostendría que no podría traspasarlo al comprador. ¿Está subordinado el comprador de buena fe, que después de todo pagó dinero válido por la propiedad, a los miembros inocentes de la familia que no han hecho ningún desembolso?. Además hay que decidir todavía si se cometió efectivamente el asesinato. ¿Decidirá ésto el tribunal testamento sin las garantías habituales que se dan al acusado en un juicio criminal?. Tal vez se podrían acomodar intereses en estas líneas: deberá existir un fallo de culpabilidad en un tribunal criminal antes de que se ataque la legitimidad del título en el tribunal testamentario; el título mismo no estará en litigio para no

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

perjudicar al comprador de buena fe; pero el hijo será tratado como fiduciario de la propiedad, o de los bienes obtenidos por su venta, en la medida en que los conserve hasta la suma que haya recibido.

Esa solución indica que hay libertad en los jueces para "hacer" el Derecho dentro de ciertos límites. Pero ¿cuáles son esos límites?. El magistrado Holmes expone sin ambages su opinión cuando dice que los jueces hacen la ley "en los intersticios", que están limitados al movimiento que va desde el orden molar al molecular. El magistrado Frankfurter lo dice con palabras más llanas, explicando que los jueces hacen la ley al menudeo, y los legisladores al mayoreo.

Puede ser interesante una comparación con la ciencia. ¿Hasta qué grado un experimento entraña la prueba de las leyes científicas? En principio, el experimento no sólo sirve para probar la ley que trata de indagar inmediatamente, sino todo el sistema de leyes de que esa ley forma parte. En la realidad, sin embargo, el objeto de la prueba será mucho más limitado, siempre y cuando exija una indagación más minuciosa de los postulados anteriores la naturaleza desconcertante del resultado o una intuición de que éste se pueda incorporar, de manera más conveniente, al contexto más general del conocimiento.

Lo mismo ocurre con el juez. Normalmente (aunque sólo sea por necesidad de conminar esfuerzo), le basta al juez con elegir y "aplicar" las "reglas" de la ley que parezcan inmediatamente pertinentes. Este proceso implica la iluminación, el refinamiento y el desarrollo de las reglas mismas en los casos cambiantes. No obstante, hay ocasiones en que este procedimiento parece menos satisfactorio. Puede ocurrir que los resultados ya no parezcan bastante coherentes, predicables o justos para que el juez se detenga en las reglas inmediatas; está impedido a entrar en una investigación inversa hasta llegar a los postulados antecedentes del sistema de reglas que aplica. Es más probable que el científico teórico emprenda esa indagación y no el experimentador, para reexaminar los principios y formular otros más nuevos. En el Derecho, el legislador es, por varias razones, más libre que el juez para dedicarse a este tipo de empresa. Al dirigirse hacia el futuro y dar flexibilidad a sus disposiciones, la legislación puede mitigar más pronto los efectos desquiciadores del cambio; empleando técnicas más variadas para averiguar la opinión popular y la profesional, la legislación se puede fundar con más confianza en la necesidad del cambio. La importancia de estos factores varía mucho según las circunstancias, y a

pesar del tópico de que los legisladores hacen la ley y los jueces la hallan, no siempre, ni mucho menos, son aplicables o decisivas estas consideraciones.

Gran parte del Derecho se ha creado para que el juez no necesite llegar a lo que Holmes llamó sus últimas convicciones o sistema de valores. La fuerza del precedente, la estrecha aplicabilidad del estatuto, la separación de poderes, los supuestos legales, los estatutos de limitaciones, las normas de alegato y prueba, y sobre todo las valoraciones pragmáticas del hecho que apuntan a un resultado, cualquiera que sean los valores últimos supuestos, todos ellos son factores que permiten al juez, en la mayoría de los casos, contentarse con emplear su criterio personal. Cuando las normas personales suyas no basten, como pasará con más probabilidad en los tribunales de última instancia, situados en las fronteras del derecho, y sobre todo en un tribunal constitucional supremo, el juez recurre necesariamente a su propio sistema de valores. Puede, por tanto, decirse que lo más importante en un juez es su filosofía; y si es peligroso que tenga una filosofía, siempre lo será menos que la decepción de encontrarse con que no tiene ninguna.

Este estudio de movimiento en el Derecho lleva a una consideración más general del papel del Derecho en

relación con el cambio social radical. La continuidad con el pasado, decía Holmes, no es un deber; es solamente una necesidad. El Derecho no puede hallarse en una situación mas decisiva que cuando se ve obligado a reconciliar esta necesidad con expectativas que creen pronunciadamente y con apremiantes demandas de redistribución radical, hechas en nombre de la justicia, La función del derecho aquí es mediar, acomodar, amortiguar, Inclusive cuando se remodelan completamente las normas del derecho después de una sublevación de la sociedad se desplegara probablemente esta continuidad. El Código Civil francés, de 1803, es un ejemplo notorio: se confirieron ciertamente derechos nuevos e importantes al pueblo, pero el rasgo más digno de señalarse en el código, es su continuidad con la doctrina legal del pasado ²⁹

²⁹ Ernest Boulding, *Justicia Social*, Editorial Limusa, México, 1953, pp. 125-131

1.5 LOS FUNDAMENTOS DE DERECHO SOCIAL

Hace tiempo se enfrentaron en la tribuna parlamentaria mexicana dos titanes del humanismo y la elocuencia. Ambos llevaban por nombre Ignacio, y sólo se distinguían por sus apellidos: uno era Ramírez, el otro, Vallarta.

Ignacio Ramírez, declaró -en síntesis y para lo que nos importa-:

El más grave de los cargos que hago a la comisión es haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es esclavo, como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para hombre maquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la

resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital, el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; resaltan el mercado económico y completan su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. La noción mexicana no puede organizarse con los elementos de la

antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones. Necesita una Constitución que le organice el progreso, que ponga el orden en movimiento. ¿A qué se reduce esta Constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta?

Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada.³⁰

Ignacio Vallarta, en lo conducente, dijo:

El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros. Él debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria,

³⁰ L. González Díaz, *op. cit.*, p. 58

según su propio interés, único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza.

...es muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en la sociedad. Yo, lo mismo que la comisión, repruebo esos abusos y quiero que la ley sea potente a evitarlos y castigarlos...

...en el estado actual económico de los pueblos es posible llegar a cortar de raíz los abusos de que con justicia nos estamos quejando. Sin la proporcional distribución del trabajo, con los excesos de una loca avara producción, hija de una competencia sin límites y encausada por los fríos cálculos del interés individual, sin la justa proporción entre la población y la riqueza, y, por consiguiente, sin el equitativo pago del trabajo, sin la organización social de éste, con una industria que por dar que hacer a las máquinas quita al hombre su subsistencia y su trabajo, con un estado económico, en fin, como el que vemos hasta en los pueblos que marchan al frente de la civilización. ¿Es aquello posible?. ¡Que me respondan los publicistas si creen posible que las constituciones puede curar tan graves males!.³¹

³¹ R. Delgado Moya, Comentarios Gaceta Informativa U.N.A.M. 1991.

De entre estos dos hombres sólo uno tenía la razón histórica, sin embargo el parlamento, y no el pueblo, avaló al que estaba equivocado.

No obstante, la experiencia pretérita no bastó, y en este siglo el mismo pueblo -después de haber incendiado al país entero con las llamas de una revolución- emitió nuevamente una Constitución que traiciona el pensamiento y el ideal de "El Nigromante", vencedor de la más grande batalla parlamentaria que se ha dado en nuestra historia patria.

Cuando se habla del hombre en general, de inmediato se piensa en la sociedad; bien dice la gastada frase: *el hombre es un ser social*. Esta conclusión es válida e incuestionable y da lugar a esta otra conclusión: si al hombre se le relaciona con la sociedad por ser sociable, lo normal es que para el hombre exista un Derecho que también sea social.

Independientemente de lo expuesto, podemos agregar que ahora más que nunca, el hombre requiere de un Derecho Social, porque ni el Derecho Público, ni el Privado -por poner un ejemplo- pudieron resolver satisfactoriamente los

problemas generados por el capital, el trabajo y los bienes de la producción y de consumo; motivos milenarios de pugnas antisociales.

Una característica del capitalismo monopolista de Estado era la activa intervención de los poderes públicos en los conflictos obreros-patronales, y la tendencia a reprimir por la fuerza el descontento de las masas. En el derecho burgués, cada vez era más frecuente la imposición de su arbitraje en las huelgas y la presión sobre los huelguistas en beneficio de los monopolios. Las leyes y disposiciones del gobierno ponían trabas a las declaraciones de huelgas y a la actividad de los sindicatos obreros. La política gubernamental de salarios congelados, es decir, el mantenimiento del nivel de éstos aún cuando aumentaba el costo de la vida, permitía a los monopolios elevar el grado de explotación de los trabajadores.

En la actualidad el Derecho Social por conducto del Derecho Laboral, ha socializado el capital y el trabajo y en consecuencia también se han socializado los instrumentos de producción, distribución y consumo en beneficio de todos los integrantes de la sociedad.

El Derecho del Trabajo -subordinado al Derecho Social- no es un derecho de excepción como sí lo es el Derecho Laboral que proviene del Derecho tradicional. Como ejemplo, a continuación narro dos casos en los que podemos constatar la diferencia entre ambos (Derecho del Trabajo y Derecho Laboral).

Durante el gobierno del presidente Echeverría los empleados bancarios y los empleados y profesores universitarios solicitaron su sindicalización, ésta les fue negada contraviniendo la ley.

El conflicto bancario se suscitó a raíz de la promulgación de la ley anterior de 1931, artículo 237, que prohibía formar sindicatos a "las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales". Éste era el caso de los empleados bancarios, que desde la época de Cárdenas habían estado sujetos a un reglamento especial.

De acuerdo con lo ordenado por la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que establece el derecho de sindicación tanto de los obreros como de los empresarios, sin que estipule excepción en contrario; el gobierno de Echeverría por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debía haber concedido el registro correspondiente a los empleados bancarios de

referencia; sin embargo, no fue así, cometiéndose en esta forma una flagrante violación constitucional en agravio del gremio bancario.

La resolución, en lo conducente y para lo que nos interesa, establece lo siguiente: "En situación al ser examinado el contenido del reglamento de que se trata se encontró que en los artículos 2° y 4° se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizarlas finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, el susodicho reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus empleados, al imponer el trato individual en las relaciones laborales, excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Por las anteriores razones es de negarse el registro solicitado.³²

En la resolución del problema universitario el gobierno de Echeverría se hizo ojo de hormiga, según sus voceros autorizados, por no trascender el conflicto a la esfera

³² A Trueba Urbina, *op. cit.*, p. 68

económica de la nación, decimos nosotros, por estar presente el fantasma de la autonomía universitaria y el otro de los sucesos de Tlatelolco de 1968, en los que el propio Echevarría, por ser en ese tiempo Secretario de Gobernación, en algo, sino es que en mucho, tuvo que haber participado.

Sin embargo, es de advertirse, la intervención estatal si se hizo sentir, discretamente si se quiere, al emitir la negativa del registro correspondiente al sindicato de trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, producida también en el año de 1972, y cuyos fundamentos se hicieron consistir en el sobado expediente de que la mencionada Universidad no tiene, por no perseguir fines de lucro, el carácter de empresa y que, en todo caso, por ser un organismo descentralizado, habría de solicitarse el registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Reducido el problema al ámbito universitario, sus autoridades, encabezadas por el entonces rector Pablo González Casanova, sin resolver la cuestión que les había sido planteada, acordaron paladinamente no reconocer el derecho de huelga, al admitir el ejercicio de este sólo en forma de simulacro: una huelga, pero sin suspensión de

labores, y se negaron a firmar el contrato colectivo de trabajo presentado por el sindicato indicado, al que en todo caso habría de llamársele convenio, por virtud de que la Universidad no tenía el carácter de empresa. Tal actitud asumida por González Casanova motivó su renuncia a la rectoría universitaria. En su lugar, un poco más cuerdo, entró Guillermo Soberón, quien de inmediato reconoció oficialmente al sindicato y firmó, él mismo, el convenio, el cual por el nombre que adoptó y por la forma en que periódicamente se revisa ha llegado a constituir una verdadera olla de problemas.

Esto que acabamos de narrar no acontece en el Derecho Laboral del Derecho Social del presente, porque, en la hipótesis de los empleados bancarios, la banca se ha socializado al socializarse el capital, y en la de los empleados universitarios, porque el trabajo se ha socializado también³³

El trabajador es el único ser en la naturaleza que conscientemente expide su fuerza de trabajo.

³³ L. González Díaz, *op. cit.*, p. 55

Esta energía o fuerza de trabajo, produce otra energía más poderosa: el capital. Ambas generan, en el mejor de los casos riqueza, pero en el peor, sólo pobreza, hambre y destrucción.

A través de la historia, la acumulación del capital se ha logrado con base en la explotación de la fuerza de trabajo, ésta se compra lo más barato y se vende lo más caro posible en el mercado nacional y/o mundial.

Es así como ha funcionado hasta nuestros días el método económico de los pueblos y de las naciones. La injusta explotación de la fuerza de trabajo ha exigido la intervención del Derecho, para remediar tan oprobiosa situación, socializando al capital -principal explotador de la energía de trabajo- y al trabajo, o mejor dicho, su energía.

Actualmente, gracias a la influencia del Derecho Social, el trabajador ya no es un simple comerciante de su fuerza de trabajo (como sucedía dentro del Derecho burgués). Ahora, valiéndose de ella puede beneficiarse a sí mismo y a la sociedad de la que es, efectivamente, miembro activo.

El concepto de subordinación que existía en el Derecho del Trabajo tradicional, ha desaparecido y se ha sustituido por el de coordinación en las relaciones entre el capital y el trabajo, como factores primordiales de la producción, distribución y consumo de bienes y riquezas materiales.

El concepto de dependencia jurídica o económica -que subordinaba el trabajo al capital y viceversa- prevaleciente en el Derecho burgués ha desaparecido del lenguaje laboral. Al socializarse la fuerza de trabajo del obrero, ésta ya no depende del potencial económico producto del capital. Por su parte la energía de trabajo y la riqueza del capital se complementan en una función social. Ya no subsiste la dependencia ni la explotación de la fuerza de trabajo por parte del capital.

La contratación que privaba en el Derecho Laboral antiguo y que originaba la subordinación y dependencia, se ha transformado gracias al Derecho Social. Al presente existe la coordinación: un pacto laboral social que supera al simple convenio entre los interesados. La coordinación es, como su nombre lo indica, una alianza de intereses dirigidos hacia un mismo fin: la producción, distribución y consumo de riquezas en común.

Es así como el trabajador dejó de ser un empleado subordinado y dependiente de la empresa, que por una parte generaba riquezas y por otra producía miseria, la primera siempre para las empresas y la segunda siempre para el trabajador.

A partir de hoy el trabajo, su fuerza y el trabajador ya no tiene obligaciones sino únicamente Derechos Sociales, como el derecho al capital, el derecho al trabajo y el derecho a la producción, distribución y consumo de los bienes y riquezas materiales.

A pesar de las serias y enérgicas resistencias del sistema de producción capitalista, que intentaba legalizar la explotación del hombre y de la fuerza de trabajo cuando éstos sólo eran factores de la producción, el capital ha sido socializado. El trabajador no es más débil y en consecuencia menospreciado por jurisconsultos y economistas.

Al socializarse, el capital ha adquirido únicamente obligaciones y ha dejado de tener los derechos que anteriormente constituían auténticas canonjías y privilegios a su favor y en perjuicio de todos los económicamente

débiles. También se ha humanizado y ahora realiza una función eminentemente social, la cual beneficia a todos los integrantes de una comunidad. Por el contrario, las normas del Derecho burgués -que operaba con sus dos clases de Derecho más conocidas y divulgadas, el público y el privado- llegaron a propiciar verdaderos atentados en contra del Derecho y del linaje humano.

El capital, en su forma actual se relaciona en forma directa con el Derecho Social y muy en especial en la rama del Derecho del Trabajo, y adquiere, por ese sólo hecho, obligaciones en favor del trabajador, de la fuerza de trabajo y del trabajo mismo, los cuales, a su vez, se encuentran también socializados.

Marx fue el primer teórico que justificó históricamente al Derecho Social, en toda su obra, pero principalmente en *El Capital*, verdadero monumento de la ciencia económica.

En *El capital*, se define: la mercancía, la moneda y su circulación; el valor de uso y el valor de cambio; la fórmula general del capital, sus contradicciones existentes y la compra y venta de la fuerza de trabajo; la producción de la plusvalía absoluta y relativa, la producción de valores de

uso, el capital constante y variable; la jornada de trabajo y su división; el maquinismo y la gran industria; el salario, la transformación del valor o del precio de la fuerza de trabajo en salario, la relación del salario con la jornada de trabajo; la acumulación del capital por vía de la reproducción simple y de la transformación de la plusvalía, los secretos de ésta y el origen del capitalista industrial.³⁴

Lo anterior denota, como es de suponerse, en primer lugar la socialización del capital; en segundo, la socialización del trabajo, y por último, la socialización de los instrumentos de producción, distribución y consumo de riquezas materiales; temas que he abordado en este estudio para justificar históricamente la aparición del Derecho Social, relacionado con uno de sus más relevantes aspectos: el Derecho Del Trabajo. Éste último deberá, a partir de hoy, otorgar derecho al trabajo, al capital y posibilitar un acceso más justo a los instrumentos de producción, distribución y consumo.

Pensemos en una sociedad alegre, integrada por unos amigos, después de una buena comida, escribe Jean Marie Grevillot. En la sala que ocupan no existen varias

³⁴ R. Delgado Moya, *op. cit.*, p. 550

felicidades, conforme al número de personas sentadas las unas al lado de las otras. Sólo existe una gran felicidad, en la que todos participan y en la que cada cual experimenta no solamente en el fondo de sí mismo, sino también en los rostros, las voces y las canciones de todos los demás: nuestra alma quiere salir de su soledad y unirse a los demás en un alma más grande. Así escribe: el colegial y el joven soldado aman volver al seno de su familia a causa de ese abrirse de su alma entre seres y rostros en que se encuentran a sí mismo. Al punto que ya no viven solamente de sí, dentro de sí, sino en unión con los suyos, en ellos y por ellos. Forman con ello un "nosotros", según dice A.J.M. Grevillot en las grandes corrientes del pensamiento contemporáneo.³⁵

El célebre existencialista Gabriel Marcel, al comentar el tema del amor, dice que en el nosotros, dejamos más de ser un tal o un cual, somos nosotros. A la presencia recíproca del yo y del tú, se cubre esta experiencia de una riqueza inagotable de un perpetuo "además", que es la contradicción misma del aburrimiento. El yo no sigue viviendo en sí mismo, ni siquiera en el tú, lo que implica

³⁵ *Ibidem*, p. 551

una distancia que tiene que ser reabsorbida, en el nosotros.

Este amor, puede evolucionar como el de las cosas materiales, y en un comienzo, pervertirse en egoísmo destructor. El niño regalón amará a su madre para ser acariciado por ella, pero le hará la vida imposible con sus caprichos. El hombre triste buscará la compañía de las personas alegres para divertirse en su alegría, la que ahogara con su humor triste. El orgulloso querrá imponer a los demás su opinión, admiraciones, odios y decisiones, y también querrá anularles su personalidad.

En el amor hacia los demás también puede sobrepasarse en generosidad creadora. Dos amigos alimentarán y desarrollaran conjuntamente el alma en la que comulgan y se harán mejores a través de un esfuerzo común hacia el mismo ideal.

El propio Marcel sostiene que el amor crea; cuando deja de crear para reflexionar sobre sí mismo deja de ser amor. ¡Ay de nosotros cuando el amor no crea! A través del amor el yo sale de su apatía y se convierte en creador. Las fórmulas con que el amor se alimenta y vive son: nunca suficiente, siempre más, siempre cerca.

Existe la llamada amistad particular, en que el amor entre varias personas tiende a reunir las dentro de un círculo cerrado que las aísla.³⁶

Todo círculo, toda agrupación cerrada, es tiránico, porque quiere seguir siendo indefinidamente lo que es y no tolera ninguna novedad que le parezca venir de fuera. En este caso, la persona muere en virtud de que el progreso le está prohibido. En cambio, el amor verdadero es lo opuesto a la llamada amistad particular. Crea alrededor de la persona círculos más y más amplios: el círculo de la familia, el de los amigos, el de la patria y el de la humanidad. El niño comienza por amar a sus padres, luego a la gente de su aldea o su ciudad, después a su patria y más tarde a la humanidad. El amor es, por consiguiente, escribe Grevillot, desarrollo progresivo del alma, que se niega para siempre a encerrarse.

El Derecho Social nació desde el momento mismo en que aparecieron los primeros grupos sociales, pero su examen, al igual que el estudio que se vino a hacer de los mencionados grupos sociales, se comenzó a realizar recientemente de una manera analítica y crítica. Todos sabemos que a partir de Augusto Comte la sociología, ya se efectuaba independientemente de que hasta el siglo XIX

³⁶ A. Martínez Álvarez, *op. cit.*, p. 13

hubiera surgido la referida ciencia para que explicara tan intrincados problemas que se dan con motivo de la relaciones que los hombres han tenido desde hace muchos años a virtud de la creación de los multicitados grupos sociales. Es decir, los fenómenos sociales, aparte de que haya sido analizados por la centenaria ciencia sociológica, aparecieron desde el momento mismo en que surgió la sociedad y esta regla de lógica simplista debe también aplicarse al Derecho Social para indicar que las cuestiones que el mismo estudia ya existían, independientemente de que se les analizara esquemáticamente por la ciencia del Derecho Social, que en su establecimiento apenas rebasa el cincuentenario.

Para nosotros tiene un interés muy particular el Derecho Social, pues tenemos la convicción de que en América y en México, especialmente, existe una conciencia social del Derecho, según el cual éste es un patrimonio inalienable de la comunidad latinoamericana, y de cada país en particular, como consecuencia de una conquista hace mucho tiempo alcanzada y que conecta los principios humanísticos, igualitarios y democráticos de las Leyes de Indias, con los postulados y realizaciones de nuestra Revolución Mexicana. En México son garantías sociales,

pues están situados con el rango supremo de norma constitucional en los artículos 27 y 123.³⁷

Así pues, este derecho tiene como fundamento rectores al hombre, la integración social y la justicia social.

³⁷ R. Delgado Moya, *op. cit.*, p. 558

CAPÍTULO II

2.0. EL DERECHO SOCIAL Y LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

2.1. EL CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

El maestro Héctor Santos Azuela, en el *Diccionario Jurídico Mexicano*, nos ofrece su particular definición de las condiciones de trabajo:

Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir por su trabajo.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse:

Primero, la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos de la ley.

Segundo, la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.

Tercero, que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distingos por razón de raza, nacionalidad, sexo,

edad, credo religioso o doctrina política, salvo las moralidades expresamente consignadas en la ley (Artículo 56. Ley Federal del Trabajo).³⁸

Este precepto nos remite a los principios de que el Derecho del Trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones, los días de descanso y vacaciones, los principios que regulan el salario, los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa, los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del Derecho del Trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

³⁸ en adelante LFT. (La nota es mía)

Aunque constituye un catálogo inconcluso que se va ensanchando en consonancia con los reclamos de la justicia social, para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías:

En primer término las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual, se comprenden también, las disposiciones destinadas a la preservación de su vida y su salud, como por ejemplo la jornada máxima de trabajo.

Una segunda categoría de naturaleza colectiva que, pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud.

La tercera categoría de naturaleza también colectiva, se integra con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

Entre los criterios de la corte podemos mencionar: "CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS. Si un trabajador desempeña en forma habitual un determinado trabajo por el que recibe un premio fijado de antemano y la empresa estima que este trabajo le ocasiona perjuicios económicos, para modificar las condiciones de trabajo,

debe plantear el conflicto del caso, pero en modo alguno está facultado para variar *motu proprio*, los extremos reales de la relación de trabajo”(SJF, Cuarta sala, Sexta Época, vol. XCIT, Quinta Parte, p. 11).

En virtud de su dinámica especial y el carácter pragmático del Derecho Del Trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas por los trabajadores como por la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la educación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen (artículo 57, primer párrafo, LFT).

Los patrones en cambio, sólo podrán solicitarla cuando las condiciones económicas lo exijan (a. 57, segundo párrafo, LFT).

El criterio de la Corte se ha manifestado a este respecto, en el siguiente sentido:

“CONDICIONES DE TRABAJO. PRESCRIPCIÓN INOPERANTE DEL DERECHO A QUE SE IGUALEN LAS.

No puede considerarse susceptible de prescripción el derecho de los trabajadores para exigir que se igualen las condiciones de trabajo, ya que la desigualdad se repite de momento a momento, por lo que el Derecho no puede

personarse, pues estimar esta cuestión de modo distinto, equivaldría a que los trabajadores estuvieran siempre sometidos y condenados en el futuro a un estado de desigualdad contrario, que las jurisprudencias que informan el trato de que debe gozar; lo único que está sujeto a prescripción es el derecho a reclamar los daños y perjuicios que de la referida desigualdad se hubiera derivado" (A.D. 120-61 Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la R.M 28 de octubre de 1964, Cuarta sala Informe 65, p. 16)".

Estos supuestos corresponden a los llamados conflictos de orden económico que en línea de principios, se promueven con el propósito de generar, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En línea general, las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas:

1. A través del acuerdo individual entre empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña mediana industria o en algunos trabajos especiales, vgr. el servicio doméstico o el trabajo de confianza.
2. Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa.

3. Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores.³⁹

³⁹ Héctor Santos Azuela, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A Ch, novena edición, Porrúa, México, 1996, pp. 585 y 586

2.2 LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (a. 58, LFT).

Para algún sector de la doctrina mexicana, la jornada de trabajo debe de entenderse como el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a éste, visto el sentido de nuestra jurisprudencia que en relación con los accidentes *in itinere*, considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Tal situación, se enfatiza, conduce al absurdo de considerar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo.

Si tales reflexiones pretenden inducirnos a la justificación, de la llamada jornada efectiva de trabajo, que busca volcar sobre los trabajadores las consecuencias de su duración, bajo ningún supuesto las consideramos compatibles en el espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del trabajo. Antes bien,

encontramos irreductibles las razones contempladas en la exposición de motivos de la ley: "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador.⁴⁰

Nuestro ordenamiento laboral regula tres tipos de jornada de trabajo (a.123, apartado A, frs.I y II de la C y aa. 60 y 61 de la LFT).

a) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y veinte horas.

b) La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobre pasar siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.

c) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto

⁴⁰ *Ibidem*, p. 1835

periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

Con fundamentos en el artículo 123, apartado A, fr. XVII, inciso a de la C.5 III de la LFT, algún sector de la doctrina sostiene la existencia de otro tipo de jornada: la jornada humanitaria de trabajo. Aquella que a criterio de la junta de conciliación y arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo a los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.⁴¹

Nuestro ordenamiento laboral contempla por otra parte, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. De esta suerte, la ley prescribe expresamente, que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males:

⁴¹ *Ibidem*, p. 1836

Habida cuenta que las horas de trabajo habrán de retribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo.

Cuando existan circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias, ni a tres veces en una semana; por lo que debe pagarse con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo (aa. 66 y 67, LFT).

Es evidente que en la especie, la LFT supera en beneficio a los trabajadores, el contenido de la norma constitucional que establece que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas(a. 123, apartado A fr. XI).

En el supuesto de que el tiempo extraordinario utilizado rebase las nueve horas semanales permitidas, el patrón tendrá la obligación de pagar a los trabajadores el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario atinente a las horas de la jornada ordinaria de

trabajo, sin detrimento de las sanciones establecidas en la ley (a. 68, segundo pf. LFT).⁴²

De la interpretación a *contrario sensu* del artículo.68 de la LFT que establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, algún sector de la doctrina estima que es obligatorio para los trabajadores laborar el tiempo extraordinario. Cavazos menciona dos ejecutorias de la SCJ confirmado este criterio: los amparos 2923/73 y 3383/73 promovidos por Ernesto Ruiz Guzmán. Sin embargo, el propio autor considera que tal criterio es erróneo, toda vez que la facultad de mando del patrono con la correlativa obligación de ser obedecido, encuentra dos limitantes: la jornada de trabajo y los expresamente pactado en el contrato.

Por nuestra parte compartimos la tesis de que la jornada extraordinaria no es obligatoria, en virtud del principio de libertad de trabajo consignado en el artículo 5° de la Constitución. Estimamos que frente a esta circunstancia, si los trabajadores no lo solicitan, el patrón podría acudir a los servicios eventuales. En todo caso,

⁴² *Ibidem*

pensamos que se trata de un riesgo de empresa que el patrón debe prever y cuyas consecuencias ha de soportar.⁴³

En el sector burocrático, la regulación formal de la jornada de trabajo no varía substancialmente, con respecto al trabajo en general. En efecto, se estima trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, en atención de que la jornada diurna de trabajo no podrá exceder las ocho horas diarias (aa. 123, apartado B, fr. I de la Constitución, y 21 y 22 de la LFTSE).

La jornada mixta se define legalmente, como aquélla que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna. Tomando en cuenta que el periodo nocturno deberá abarcar menos de tres horas y media, puesto que de lo contrario habrá de reputarse como jornada nocturna de trabajo: La duración máxima de esta jornada no podrá exceder de siete horas y media (a. 24, LFTSE).

En relación con el trabajo extraordinario, nuestro ordenamiento burocrático establece que la jornada máxima podrá aumentar por circunstancias especiales en un término que no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces

⁴³ Baltazar Cavazos Flores, *35 lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, México, 1982, p. 39

consecutivas. Las horas extraordinarias se pagarán con un 100% más de la remuneración correspondiente al servicio ordinario (aa. 123, apartado B, fr. Y de la Constitución y 26 y 39, LFTSE).

Aplicando supletoriamente la LFT (aa. 66 y 68), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la LFTSE, es de estimarse que las horas que excedan del límite máximo permitido deberán ser retribuidas a los trabajadores en un doscientos por ciento más del salario que les corresponda durante la jornada ordinaria de trabajo.

2.3 DÍAS DE DESCANSO

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

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

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

Para los trabajos que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores

y de los patrones la precisión de la fecha de descanso (a.70 LFT), en la atención de que ese día de descanso sea el domingo (a.71 LFT). Para conseguir dicho propósito y compensar, en su caso, al sacrificio del tiempo de descanso natural, de la convivencia familiar y del esparcimiento del trabajador, el artículo 71, *in fine*, de la ley, establece que "los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". Aunque sujeto a las más diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se vea obligado a trabajar en su día de descanso dominical, tenga derecho a percibir un 325% de salario, el 100% de su salario ordinario, 200% correspondiente a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional.⁴⁴

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. En el artículo 74 de la ley se consideran como días de descanso obligatorios: el 1° de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1° de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre; el 1° de diciembre de

⁴⁴ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo 1, Porrúa, México, 1988, p.659

cada seis años, que corresponde a la transmisión del poder ejecutivo federal; y el 25 de diciembre.

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

Es criterio comúnmente aceptado que cuando exista coincidencia entre el día de descanso semanal y el de descanso obligatorio, los trabajadores no tendrán derecho a ninguna prestación adicional; sin embargo, ésto es motivo de serios cuestionamientos en los círculos obreros. Evidentemente para casos necesarios, y nos atrevemos a pensar que sólo en aquellas empresas que realizan funciones ininterrumpidas y para salvar la fuente de trabajo, el artículo 75 de la ley establece que los patrones y los trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio; con la salvedad de que en caso que no llegaran

a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje respectiva. Los trabajadores que se vieran precisados a trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario (independientemente del que les corresponda por el descanso obligatorio; un salario doble por el servicio prestado, a. 75, *in fine*, LFT).

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

Como no todos los trabajadores se realizan cotidianamente en una sola empresa y con jornada laboral completa o máxima, el artículo 72 de la ley establece que:

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o que cuando el mismo

día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.⁴⁵

⁴⁵ *Ibidem*, p. 660

2.4. LAS VACACIONES

El descanso semanal no es suficiente para que el organismo del trabajador se reponga de las fatigas de su labor diaria y, por ello, es necesario que exista otro reposo que permita completar aquél.

Surge así la necesidad y el establecimiento de los descansos anuales, denominados licencias o vacaciones y cuya incorporación a la legislación positiva es bastante reciente.

En un principio las empresas privadas dieron licencias a sus empleados y obreros. En 1905, en la ciudad alemana de Francfort-Mein, doscientas nueve empresas concedieron licencias de tres a cuatro días a sus obreros y en Hamburgo, sesenta y dos también otorgaron la misma concesión. En 1909 Islandia dictó la primera ley al respecto que concedía sólo a los aprendices, vacaciones. En 19190 Australia las otorgaba con goce de sueldo a los empleados de comercio, los obreros fueron incluidos mas tarde.

El Tratado de Versalles, no establecía las vacaciones pagadas como una medida necesaria para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, como tampoco se incluyó entre los principios de la Sociedad de las Naciones. La cuestión fue propuesta a la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919 y figuró en el orden del día de la reunión del año siguiente. En 1926 la idea fue auspiciada por los obreros frente a la trigésima sesión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra.

Después de la guerra de 1914, este instituto ha adquirido un gran desarrollo; casi todos los países lo han establecido, si bien difieren en cuanto al personal a que se otorga y la forma de su concesión.

El principio de conceder vacaciones a los trabajadores se ha ido afirmando en la práctica por la necesidad y/o la utilidad de conceder al obrero un periodo de tiempo durante el cual, sin dejar de percibir su salario, pueda descansar para restaurar sus fuerzas y renovar su capacidad de trabajo.⁴⁶

⁴⁶ Alfredo J. Rupretch, *Enciclopedia Jurídica Omrba*, Editorial Driskill, Buenos Aires, 1979, Tomo 28, p. 376

El trabajo ininterrumpido ya sea físico o mental. fatiga, extenua y agota el organismo. El trabajador se convierte en autómeta y, con frecuencia es bestia de carga. El agotamiento de un organismo que ejecuta un trabajo no interrumpido se traduce en una productividad, menor y es menos eficiente.⁴⁷

Como ha dicho la Corte de Casación de Italia:

Las vacaciones han querido proteger el bienestar físico de los empleados, reconociendo que la vida orgánica exige antes que nada un saludable reposo para interrumpir el curso de la prestación del trabajo y remplazar las energías para la prosecución del mismo.

Por otra parte la recuperación de esas energías se obtiene mejor si el trabajador, sobre todo el urbano, se aleja de su sede habitual. Puede ir a lugares más saludables y así propiciar un mayor estrechamiento de los vínculos familiares al convivir con ellos más tiempo que el que le permiten sus horas libres.

Varios autores han definido las vacaciones.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 377

Así, Montenegro Baca sostiene que son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

Según Barta:

es el derecho que el empleado de comercio tiene para ser dispensado de trabajar, anualmente, durante cierto número de días consecutivos, después de un periodo mínimo de trabajo continuado, conservando su derecho al salario, si bien éste debe ser calculado en forma especial.

En el mismo sentido se expide Lobch:

Constituyen el derecho del trabajador a ser dispensado de trabajo durante cierto número de días consecutivos, cada año, después de un periodo mínimo de servicios continuos y conservando su derecho al salario habitual.⁴⁸

La Organización Internacional del Trabajo definió a la licencia anual diciendo como:

...un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio,

⁴⁸ Autores citados por A. J. Rupretch, *op. cit.*, tomo 28, pp.380 y 381

interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración.

Finalmente Cabanellas entiende que

...es el derecho al descanso ininterrumpido -variable desde unos días hasta mas- que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación, de servicios.⁴⁹

Dadas las características que presenta este instituto varios autores han discutido su naturaleza. Existen tres teorías al respecto:

1. Las vacaciones son un premio al trabajador que surgieron, posiblemente, como una liberalidad patronal, la que, recaería, evidentemente, sobre personal que el empleador considere hábil en el desempeño de sus tareas.

Es esta teoría es totalmente contraria a la realidad. Las vacaciones deben otorgarse obligatoriamente y se conceden por motivos totalmente distintos, aún cuando el trabajador tenga o no un buen desempeño, pues este instituto tiene en cuenta la especie en general y no al individuo.

⁴⁹ Guillermo Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral*, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1988, p. 319

2. Benito Pérez explica la teoría del carácter asistencial: La colectividad en compensación del provecho que recibe de los bienes creados por los operarios con su trabajo, satisfacen a éstos, indirectamente, el importe de las remuneraciones correspondiente al periodo de descanso anual, para que puedan gozar de ese legítimo y preciado beneficio. De donde se reduce que el importe percibido por el operario en concepto de vacaciones no reviste el carácter remunerador del salario, sino más bien el de una contribución asistencial. Este carácter es confirmado por las circunstancias de que no se puede acumular dos o más periodos vacacionales, puesto que, si el operario no usa del beneficio en su debido tiempo, pierde el derecho a ejercerlo en lo sucesivo, por imperio de la ley. Si fuera de carácter salarial, no existiría la *ratin juris* para impedir su acumulación.⁵⁰

Esta teoría se basa en el fin social de las vacaciones que se ejercita por medio del individuo.

3. Teoría del carácter salarial. La licencia es simplemente un derecho que la ley otorga, una licencia como otras,

⁵⁰ Autores citados por A. J. Rupretch, *op. cit.*, tomo 28, p. 336

con sus características propias pero no exclusivas, dado que, por ejemplo, las enfermedades o los accidentes inculpables también son remunerados durante cierto lapso, que marca la ley.⁵¹

La versión inicial del artículo 123 de la Constitución mexicana no hacía ninguna alusión precisa a las vacaciones. Sin embargo, algunas normas supremas de las entidades federativas incluyeron el derecho a su disfrute en los años inmediatos a 1917 (por ejemplo Durango en 1922). El apartado B del artículo 123 de la Constitución (v., fr. III, y DO, 5 de diciembre de 1960) incluye un periodo mínimo anual de veinte días con el carácter de vacaciones. La LFT de 1931 incluye la figura de vacaciones. También la LFT de 1932, aunque no con los alcances ni con la claridad de la de 1970, que recogió la vieja aspiración obrera de interrumpir la prestación de los servicios durante un lapso más o menos prolongado con la remuneración correspondiente.⁵²

La LFT de 1970 contiene un compacto grupo normativo en materia de vacaciones entre los artículos 76-81; en

⁵¹ *Ibidem*, p. 337

⁵² H. Santos Azuela, *op. cit.*, tomo P-Z, pp. 2374 y 2375

disposiciones aparte permite ajustes en función de la naturaleza de los llamados trabajos especiales. La LFTSE se refiere a las vacaciones en su artículo 30.

Mientras la LFT abre la posibilidad del disfrute de vacaciones hasta que se haya cumplido un año de servicios (a.76), la LFTSE sólo exige haber rebasado seis meses consecutivos (a.30). La LFT consigna que durante el primer año, el periodo vacacional no podrá ser inferior, en ningún caso, a seis días laborales disfrutados en forma continua, y se aumentara en dos, "hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios"; El segundo ordenamiento dice que habrá "dos periodos anuales, de diez días laborales cada uno, en las fechas que se señalen al afecto". La LFT permite, después del cuarto año, que el lapso vacacional se aumenta en dos días por cada cinco años de servicio.

Ubicados en el marco exclusivo de la LFT, diremos que quienes laboren en servicios discontinuos o por temporada podrán disfrutar de vacaciones "en proporción al número de días trabajados en el año". La irrenunciabilidad del derecho apareja la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración, pero si la relación de trabajo concluye antes de que transcurra el primer año de

servicios, el trabajador deberá recibir una cantidad proporcional al tiempo laborado. En virtud de que durante el disfrute de las vacaciones las necesidades del jefe de familia y el volumen de satisfactores demandados persisten, la LFT (a.80) concede el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional; así se pretende apoyar a la familia en los gastos que conlleva un periodo de descanso común. La expectativa vacacional se refuerza para el trabajador a partir de “ los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios “ y se apuntaba con la obligación patronal de “entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo”.

En el caso de los menores, acorde con su etapa de desarrollo, se corren las fronteras del derecho que analizamos, puesto que aquéllos que no hayan cumplido los dieciséis años “disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos” (a.179 LFT).

Mención aparte merece lo establecido para los trabajadores de los buques, que supera los alcances de las disposiciones generales, puesto que tienen derecho a un periodo inicial mínimo de doce días en calidad de vacaciones, que se aumentará en dos, hasta llegar veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Después de haber obtenido el derecho a disfrutar de veinticuatro días, se aumentará en dos el lapso vacacional por cada cinco años de servicio. Se complementa la disposición (a. 199 LFT) en el sentido de que las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, "pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo".

Los trabajadores que formen parte de tripulaciones, aéreas civiles tienen derecho (a. 233LFT) a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada seis años de servicio, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales conforme a las disposiciones de carácter general (aa.76-81 LFT), con la particularidad de que el salario debe calcularse de acuerdo con lo prescrito por el

artículo 89, párrafo segundo, de la LFT (salario por unidad de obra, en general, cuando la retribución sea variable).

2.5 EL SALARIO

El artículo 82 de la LFT define al salario como:

Una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a un mejor nivel de vida.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano: cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones y prestaciones en especie; y por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (a.84 LFT).

Para la fijación de los salarios nuestro derecho utiliza también un sistema mixto que abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patrones al monto de los salarios, amen de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares (a.83 LFT). Entre éstas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley (a.885 LFT); y la obligación del pago de salarios remunerados

sobre la base de la cantidad y calidad de los servicios (aa. 123, apartado A fr. XXVII, b de la C, y 85 LFT). Para la preservación de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remunerados respectivos (a.57 LFT). Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios en trabajos iguales (aa.123, apartado A, fr. VII de la Constitución y 86 LFT). Cabe mencionar que aunque su estudio merezca una voz independiente, el salario mínimo también es entendido como una limitante a la libre fijación de los salarios.

Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la mesuración objetiva del trabajo.

Como figura inherente al salario, nuestro Derecho reglamenta al aguinaldo, prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo, que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año correspondiente.

El salario es la cantidad, en efectivo, que debe percibir el trabajador por sus servicios, en algunos casos éste se

adiciona con prestaciones en especie. Uno de los temas más polémicos es el establecimiento de las bases para fijar un salario justo; el salario remunerador es una especie de justo salario. No puede dejarse a las partes en absoluta libertad para fijar la cuantía de la contra prestación más importante que recibe el trabajador; para impedir los abusos del patrón, la ley debe determinar un salario de garantía, que sea el mínimo suficiente para que el trabajador subvenga a sus necesidades y a las de su familia.

Debo hacer nota que el simple empleo de las palabras ya implica la necesidad de una precisión: salario justo, salario remunerador, salario mínimo, salario suficiente, salario necesario, salario vital. La ley, para efectos de interpretación, debe tomar en cuenta los fines y objetivos comprendidos en los artículos 2° y 3°, sobre todo en este último. La dignidad del trabajador requiere un marco de respeto, que sólo puede lograrse mediante un trato equitativo, trato que debe fijarse, entre otras cosas, en el pago de un salario.

Salario justo es aquel que atiende la dignidad del trabajador, toma en cuenta las condiciones objetivas, y subjetivas, tanto de la prestación de servicios, como de la empresa, los valora y se adecúa a la convivencia de que el

trabajador eleve su nivel de vida y el de su familia, en la comprensión de los aspectos sociales, culturales y económicos. Ésta es la especie, que comprende a todas las otras formas de salario.

El salario remunerador toma en cuenta -en el ámbito de la empresa- tanto la prestación de servicios, como las posibilidades económicas del patrón, para mantener un adecuado equilibrio. El salario vital, se equipara a la vieja Ley de Bronce, de Fernando La Salle, que considera al trabajador como una máquina a la que se debe dar los implementos y la atención necesaria para su funcionamiento. El salario suficiente -equiparable al vital- permite satisfacer las necesidades personales y familiares.⁵³

⁵³ M. de la Cueva, *Derecho Mexicano...*, p. 765

2.5.1 EL SALARIO MÍNIMO

Francisco de Ferrari dice que:

...la idea del salario vital predominó especialmente durante el siglo pasado, sirviendo de base entonces a la determinación de los salarios mínimos. Corresponde a un periodo de evolución que ha sido superado, pudiendo decirse que en la actualidad subsiste como una pieza de museo, exhibida en la doctrina.

Para este autor

...el salario mínimo corresponde a una concepción puramente formal y jurídica. En realidad, es un género de retribución que no tiene contenido propio, no responde a un concepto determinado ni tiene un origen único. Por esta razón, el salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley con ese objeto. Se trata, pues, de un salario puramente formal; que puede definirse como el más bajo que puede pagarse en el país, en una región o en una industria, según los gremios, oficios, etc. La ley, en tales casos, prohíbe a los empleados hacer efectivas retribuciones inferiores a las fijadas para ella o por el

órgano que ella no puede pagarse una retribución inferior a la fijada, se esta frente a un salario mínimo.⁵⁴

Sin embargo, para Ernesto Krotoschin

...el salario mínimo tiene el mismo carácter de "vital"; es decir, que se le considera como un salario que tenga debidamente en cuenta las necesidades vitales, a cuya satisfacción debe servir (necesidades del trabajador y de su familia). Por la misma razón, el salario mínimo tiene necesariamente carácter de "móvil"; se lo varía según la variación del costo de la vida; la fijación de los salarios mínimos, está la mayoría de las veces, a cargo de consejos o juntas de salarios, que se constituyen con alcance general (salarios mínimos nacionales o regionales) o bien para cada industria o actividad o grupo de industrias o actividades conexas o afines.

Luigi de Italia en *El Contrato de Trabajo* nos dice que: La cuestión del salario mínimo pertenece más a la política y a la economía que al Derecho. Salario mínimo es aquel que tiene en cuenta igualmente los dos elementos: exigencias normales de vida y posibilidad de producción. Se comprende que una determinación concreta no puede ser

⁵⁴ Autores citados en: Alberto Ruiz Briseño, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México, 1990, p. 429

hecha mas que caso por caso, siendo difícil, sino imposible, establecer cuál es el mínimo de condiciones de existencia que se debe asegurar, tanto más que las necesidades varían de un tiempo a otro, de lugar a lugar y de familia a familia. Y es, además, difícil determinar hasta que punto la elevación de salario pueda ser soportado por una determinada industria, siendo que el salario es uno de los coeficientes del costo de producción o la actividad productiva podría disminuir en lugar de crecer, al aumentar el costo de producción, lo que se reflejaría sobre los precios del mercado y, por consiguiente, a su vez, sobre la producción y sobre la determinación de los salarios. Aquí la cuestión pasa del campo jurídico al de orden económico.⁵⁵

Es frecuente que se pretenda confundir el salario mínimo con el salario ínfimo. Para esclarecer esta situación, Guillermo Cabanellas nos muestra las tres maneras en que ...puede entenderse el salario ínfimo. a) aquel que se encuentra muy por debajo de la retribución general; b) el que no coincide con la calidad de la labor desempeñada, aunque signifique remuneración aceptable en otras tareas; c) el que no alcanza para cubrir las necesidades del

⁵⁵ *Ibidem*

trabajador, entendidas las necesidades con el criterio social de la época y del lugar. Aún consentido por el trabajador, cuando el salario no baste para sus imprescindibles gastos, ha de estimarse que la cláusula remuneradora de este contrato de trabajo es leonina, y debe declararse nulo el convenio, con reemplazo de la retribución por la usual o equitativa; ya que el salario ínfimo es contrario al interés social, y establece un sistema de esclavitud. En la *Encicicla Rerum Novarum* se proclama: "si obligado por necesidad, o dominado por el temor de un daño más grande, el obrero acepta condiciones duras que no puede rehusar, porque se las imponga el patrón o el que le ofrece el trabajo, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia. Conservar la existencia es deber impuesto a todos los hombres y al cual no pueden substraerse sin cometer un crimen. De este deber deriva necesariamente el derecho de proporcionar las cosas indispensables para la subsistencia, que no puede adquirir el pobre más que mediante el precio de su trabajo. Que el patrón y el obrero convengan en las condiciones que les plazca, que se pongan desacuerdo sobre el precio, poco importa, por encima de su libre voluntad hay una ley de justicia natural más elevada y más antigua, a saber: que el salario no debe ser insuficiente para la subsistencia de un

obrero sobrio y honrado. El consentimiento dado a un salario infimo esta viciado de nulidad por dolo del empresario por falta de la libertad en el trabajador, pero no anula el contrato, sino la cláusula inicua. En tal hipótesis, el trabajador explotado puede solicitar de la competente autoridad judicial la fijación del salario correspondiente, cual si ninguna remuneración se hubiera estipulado; salvo liquidar la diferencia tan sólo en cuanto al periodo en que hubiere percibido ya la miserable retribución.⁵⁶

Es muy importante el estudio que al respecto formula el propio Guillermo Cabanellas, por, los antecedentes históricos de esta institución y los conceptos ágiles que contiene:

Antecedentes y fundamentos. Nueva Zelandia fue el primer país, en 1849, en establecer el salario mínimo. Le siguió el Estado Australiano de Victoria en 1896. La metrópoli británica no lo adoptó hasta 1909. En los países hispanoamericanos, la primera correspondiente al Perú en 1916. En la actualidad constituye garantía económica para los trabajadores implantada en casi todas las naciones.

⁵⁶ *Ibidem*

Esa expansión legislativa está revelando la necesidad de la medida y los resultados positivos de su aplicación. Como fundamento de la misma aduce la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos aspectos laborales cuando no existe limite inferior retributivo y pueden los empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de los trabajadores, implantar salarios ínfimos. *El Tratado de Versalles*, en el inciso tercero de su celebre artículo 427, declara. fundándose en el descontento, en la miseria y la injusticia social, la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia. Ésto ha llevado a algunos autores a denominar salario garantizado al mínimo.

En el plano mundial, la Convención 26, adoptada en 1928 por la Conferencia General de la OIT instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Por aquel proyecto de convención, todo miembro de la OIT que hubiese ratificado tal convenio se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria o en partes de industria; pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios son excepcionalmente bajos.

Concepto y terminología. Se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menos con que pueda remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados. Para la consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil, se entiende como salario mínimo la contra prestación mínima debida y pagada directamente por el patrón a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte (artículo 76).

Salario mínimo y salario básico ofrecen apariencia de sinonimia; sin embargo, conviene no confundir uno y otro concepto. El salario mínimo existe en una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador; en cambio, salario básico es el que sirve, como su nombre lo indica, de base remuneradora. Cabe que el salario básico comprende la retribución mínima, más alguna otra.

Salario base es el utilizado, dentro de un convenio o ley, para la regulación de todos los sistemas salariales, que uno u otro establecen, o que en ellos se fundan. Así, puede fijarse un salario base, según un tanto por hora, y

un salario mínimo que no podrá ser inferior a una suma determinada. Para fijar cuanto debe ganar un trabajador, debe sumarse el número de horas trabajadas que sirve de salario base. Si este número de horas trabajadas, en la suma de los porcentajes, no alcanza al mínimo, habrá una diferencia que tendrá necesariamente que abonarse.

El salario mínimo tiene forzosamente que superar al salario ínfimo ya que su finalidad consiste precisamente en remediar la insuficiencia remuneradora. En el extremo opuesto, por presión de los trabajadores o impulso de los sectores más poderosos de la opinión, se tiende a que coincida con el justo salario.

Ventajas e inconvenientes. La doctrina se muestra dividida en cuanto a la convivencia de establecer mínimos salarios obligatorios. Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos pueden resumirse así:

- A. Sin intervención alguna del legislador.
- B. El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta relación rendimiento-producción.
- C. Ataca a la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cual es su productividad.

- D. El salario mínimo se convierte de pronto en salario máximo e igual a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual.
- E. No contempla las necesidades del trabajador; porque éstas varían con mucha mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo.
- F. Se provoca un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación.
- G. Si el salario mínimo es inferior a los que constituyen la tasa corriente de los salarios, carece de objeto; y si por el contrario, es superior a lo normal, la aplicación del mismo provocará la ruina del empresario.
- H. Señala una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político y desvirtúa, en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento. Frente a los expresados inconvenientes, se aducen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo:
- A. Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de éstos, con lo cual resultan beneficiados, en definitiva, los propios empresarios.

- B. Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestares en la clase trabajadora y, como consecuencia, una situación de general inestabilidad.
- C. Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a éstos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínima.
- D. Protege el núcleo familiar y a la sociedad toda, y evita así las injusticias que significa abonar una retribución insuficiente.
- E. Se justifica, además, por el intervencionismo estatal, que no pueda permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa.⁵⁷

El salario mínimo tiene carácter jurídico-económico-social. Es jurídico en tanto que la ley lo establece como obligatorio en toda relación de trabajo. Económico porque para su fijación deben tomarse en cuenta elementos objetivos que permitan la atención a los aspectos fundamentales de vida de una familia y sus posibilidades de

⁵⁷ G. Cabanellas, *op. cit.*, pp. 686-690

superación social ya que al atender las necesidades de la familia cuida y preserva al núcleo social más importante.

A partir de la Ley de 1931 se establece que: "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" (artículo 90).

Nuestra legislación consigna, en el mismo precepto, los elementos que deben tomarse en cuenta para la fijación de este salario; "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Además de problemas de interpretación, se han prestado aspectos de carácter técnico para fijar la cantidad que debe comprender en cada caso. No puede entenderse el concepto sin la instrumentación adecuada correspondiente. Estaríamos en el terreno de la demagogia si nos limitáramos a observar la definición o tecnología de esta importante prestación, olvidándonos del aspecto práctico material. Si se fracasa en la instrumentación del salario y no se consiguen salarios

decorosos para los trabajadores, de nada sirve el ideal del legislador, ni lo que doctrinariamente se diga al respecto.

Dos términos del artículo 90 de la Ley pueden originar interpretaciones erróneas: a) *cantidad menor*, no se refiere a cantidad suficiente. Por cantidad menor debe entenderse lo menos que pueda ganar un trabajador durante una jornada de servicios, nunca la cantidad ínfima o indispensable para que el trabajador pueda subvenir a sus necesidades y a las de su familia. Este artículo dispone que deberá satisfacer las necesidades normales del trabajador y de su familia. b) El segundo párrafo incluye otra palabra de peligrosa interpretación: *suficiente*. Estas palabras bien interpretadas nos conducen a una definición correcta del salario mínimo.

En consecuencia, por salario mínimo debemos entender la cantidad menor, en efectivo y bastante, que debe el patrón al trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, para satisfacer las necesidades normales como el jefe de la familia en el orden material, social y cultural y para proveer educación de los hijos.

Desde luego, en el terreno práctico, la fijación de los salarios obedece a otros intereses y se ha convertido en

tema de polémica y de convenios, resultado de prestaciones recíprocas de patrones y trabajadores, más que en valoración objetiva de las necesidades de un trabajador de condición modesta.

2.5.2. LAS NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Nuestro ordenamiento positivo reglamenta el siguiente sistema de medidas protectoras del salario:

1. Protección contra abusos del patrón:

- Obligación de pagar el salario en efectivo (aa. 123, apartado A. fr. X de la Constitución, y 102 LFT).
- Realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios (a.123, apartado A fr. XXVII, de la C, y 5ta. fr. VIII, y 108 LFT).
- Prohibición de retención de los salarios por concepto de multas (a. 107 LFT); compensación (a. 105 LFT), y descuentos (a. 110 LFT).
- En el caso de deudas adquiridas con el patrón serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite, se entenderá automáticamente cancelada (a.123, apartado A, fr. XXIV de la C y 110 LFT). El monto de descuento diario no podrá ser superior al treinta por ciento del excedente del salario mínimo (a.110, fr. Y LFT).

- Los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales (a.110, fr. VI, LFT) -acción que crea gran polémica.
- Pago de rentas o abonos al INFONAVIT o al FONACOT (a.110, fr. IV; LFT).
- Cuotas para cooperativas y cajas de ahorro (a. a.110, fr. IV, LFT); o pensión alimenticia (a. 110, fr. V, LFT).
- Prohibición de la reducción de los salarios que constituye dentro de nuestro sistema una causa de separación (a.51, fr. VI, LFT).
- Prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo (a. 133, fr. VI, LFT).
- El lazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo material, y quincenal, respecto a las demás actividades laborales (a. 88, LFT).
- Reconocimiento de la libre disposición de los salarios (a.90 LFT); así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la ley, del pago de salarios en especie (a.102LFT).

2. Protección contra los acreedores del trabajador:

- La obligación del pago directo del salario a los trabajadores (a. 100 LFT).
- La nulidad de la cesión de los salarios (a.104 LFT).

- La inembargabilidad del salario (a.112 LFT).

3. Protección contra los acreedores del patrón:

- Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fiscales o en favor del IMSS, a.113 LFT).

4. Protección del patrimonio familiar:

- La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador (a. 123, apartado A, fr. XXIV de la C).
- Reconocimiento expreso del patrimonio familiar (a. 123, apartado A, fr. XXVIII de la C) en los términos de su regulación en las leyes ordinarias.
- Finalmente el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio (a. 115 LFT).

2.6. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

La Constitución consigna en el artículo 123, fracción IX, apartado A, el derecho a una participación en las utilidades de la empresa. Sin embargo, de 1917 a 1962 no fue posible aplicar esta prestación, de ventajas indudables tanto para el trabajador como el patrón.

Guillermo Cabanellas define esta figura como un conjunto de sistemas económicos -variados matices de su unidad- que se inauguran en el siglo XIX y que les concede a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros periodos que se establecen.⁵⁸

Quien trabaja junto con la persona que aporta el capital, entrega su capacidad de transformación, de creación, de evolución, a un mundo mejor. La remuneración no puede limitarse al recuento de una jornada ni la graduación de un esfuerzo, como si fuera una mercancía más dentro de un mercado de empleo, porque en el mismo nivel comprensivo podría ubicarse al capitalista. De ahí la

⁵⁸ *Ibidem*, p. 610

necesidad de que el trabajador, que participa en los procesos de empresa, participe también en los beneficios que su actividad organizada depara.

Muchas de las prestaciones han sido duramente criticadas, sus detractores han llegado a afirmaciones tan violentas como absurdas. Afirman que el capital requiere de un clima apropiado de inversión y califican como tal aquel que presenta ventajas que van desde exenciones fiscales o establecimiento de infraestructura, hasta la omisión, o aplicación moderada de ciertas prestaciones que pueden lesionar su economía.

Curiosamente el seguro social (que en más de una ocasión ha sufrido estos embates) fue concebido dentro del espíritu capitalista, en Alemania, bajo el régimen de Guillermo I, por su primer ministro Otto Von Bismark -el "Canciller de Hierro"- para proteger el sistema contra los ataques de los socialistas.

El reparto de utilidades fue instaurado por algunos patrones, primero en los Estados Unidos de Norteamérica y en Francia, sin intervención o solicitud de los trabajadores, con el propósito de estimular la producción.

Tal vez podemos remontarnos a algunos destacados pensadores de la Iglesia Católica, para encontrara la afinidad, más que la justificación, de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. San Clemente de Alejandría recuerda la frase en donde Jesús, dirigiéndose a uno de sus apóstoles le dice: "reparte tus bienes y sígueme". Sostiene que es necesario apartar el corazón de las riquezas terrenales, ya que en la medida en que el hombre se conforme sólo con lo necesario, vivirá más tranquilo y podrá acumular la riqueza espiritual.

El Congreso Constituyente de 1916-1917 consagra las normas básicas de la relación de trabajo. Entre las intervenciones que se exponen el reparto de utilidades destaca la de Carlos L. Gracida:

...mi patrón, no diré mi explotador, porque nunca he permitido que me exploten los dueños de las casas en que trabajo, preguntaba a algunos compañeros: "¿Qué es la justicia retribución?". Una de las personas contestó: "Que tú hagas participe de tus utilidades a tus trabajadores, para que éstos obtengan un mejoramiento efectivo, que no los exprimas, que no los ultrajes". Soy partidario de que al trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del

que lo explota. La participación en los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito, en virtud del cual el patrón da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios, sin darle participación en las pérdidas.⁵⁹

La comisión encargada de redactar el futuro artículo 123, integrada por los diputados Mágica, Recio, Colunga y Monzón, señaló en su dictamen:

Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades en toda empresa que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con mas eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro, con motivo de la cuantía del salario.⁶⁰

⁵⁹ A. Briseño Ruiz, *op. cit.*, p. 418

⁶⁰ Cabanellas *Ibidem*

El texto original de la fracción VI del artículo 123 disponía:

En toda empresa agrícola, fabril, comercial o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

La fracción IX determinaba que la participación se fijaría por comisiones especiales, formadas en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Los diputados constituyentes, no precisaban el monto del reparto, considerando que las comisiones podrían hacerlo tomando en cuenta las posibilidades de cada región y el desarrollo económico del país. La buena fe de los legisladores obligó a que esta prestación figurara como letra muerta, como aspiración a la que se llegó después de muchos años. Aún ahora es dudoso su cumplimiento.

Es necesario limitar el derecho a participar de los trabajadores de confianza, precisamente por un criterio de justicia distributiva, ya que los salarios elevados, reales o nominales, lesionaban el derecho de los demás. Por otra parte, la huelga, polo procede cuando se da el supuesto contemplado en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, por lo que vista la Ley, el

supuesto podría darse: Cuando el patrón no entregue copia de la declaración a los trabajadores (Artículo 123 -Y) y cuando no ponga a disposición de la Comisión la lista de asistencia, de raya y además elementos de que disponga (Artículo 125-I). Fuera de estos casos, no procede la huelga.

LA LEY ESTABLECE LA SIGUIENTE OPERATIVIDAD

Empresas exentas de reparto: artículo 126

a) SIN LÍMITE:

1. Instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecutan actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

2. Instituto Mexicano del Seguro Social e instituciones descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

3. Empresas con capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo previa consulta con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. La resolución podrá revisarse.

b) CON LÍMITE:

1. Empresas de nueva creación, durante el primer año.
2. Empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.

c) CON CONDICIÓN:

Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

Limitaciones de los trabajadores

a) NO PARTICIPAN:

1. Directores, administradores, gerentes generales.
2. Trabajadores domésticos.
3. Eventuales, cuando hayan laborado menos de sesenta días.

b) PARTICIPAN CON LIMITACIÓN:

1. Los trabajadores de confianza que no sean directores, administradores y gerentes generales. Se toma como base el salario más alto del trabajador de planta, incrementado en 20% cuando lo excedan.
2. Los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes.

c) SITUACIONES ESPECIALES.

1. A las madres trabajadoras en los periodos pre y post naturales, y a los trabajadores incapacitados por riesgo de trabajo, se les considera ese lapso, como tiempo laborado.
2. En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho, la Comisión adoptara las medidas convenientes para su citación.⁶¹

Para la sociedad, el reparto de utilidades equivale al logro de una mejor distribución de la riqueza nacional; opera como estabilizador y mecanismo de ajuste a los precios; permite la supresión de la lucha de clases; ayuda a resolver el problema de justicia social; estrecha las buenas relaciones entre patronos y trabajadores; y estabiliza al personal y crea la paz social.

Claro que para que operen estos objetivos, el reparto debe ser equitativo y justo, sin escamoteo por el obligado y sin reticencias por quien tiene la facultad de delimitarlo y de hacerlo cumplir. Los primeros pasos apenas se han dado, es importante señalar las fallas y los errores para corregirlos con criterio solidario.

⁶¹ *Ibidem*, p. 422

El logro de la justicia social en la comunidad, no sólo equivale a la incorporación de los económicamente débiles, sino, en la misma medida de importancia, al mantenimiento del sistema que ha permitido a unos cuantos acumular grandes fortunas, como resultado de la organización y participación laboral de los demás.

Este medio carente de industria representó un campo virgen para la fabricación, el comercio y la imposición de medidas y condiciones de intervención. Se piensa que los campesinos y los modestos grupos de no asalariados que viven en los cinturones de miseria en las grandes urbes, han sido objeto de protección ilimitada, que representa graves cargas al erario. Sin embargo, en una actitud de honesta reflexión, debe reconocerse que también los económicamente poderosos han sido protegidos: a través de exención de impuestos, creación de infraestructura, facilidades en la adquisición de materias primas, incremento de mercados, etc.; cuyo costo, para la comunidad nacional ha sido superior al que implica la raquítica ayuda a los grupos marginados. Por ello, carecen de razón los que manifiestan que cualquier carga adicional pone en peligro las fuentes de trabajo e impide el desarrollo, motivando que el capital se aleje por carecer de estímulos y protección. Por el

contrario, gracias al esfuerzo y tolerancia de todos se han podido establecer más industrias y por ende más empleos.

Una justa retribución a los trabajadores repercute en el medio económico, los hace sujetos de adquisición de bienes o servicios, con los que incrementan la actividad económica y estimula fundamentalmente su participación en el seno de la empresa, en un ambiente de mayor tranquilidad. Es decir, que en primer lugar se benefician los trabajadores y el patrón, esto es el centro de trabajo considerado dentro de su complejo de actividades, como unidad organizada y, en última instancia, la comunidad que recibe la repercusión de un mayor poder adquisitivo.

También representa el fin de la lucha de clases; donde el trabajo será unidad y armonía, dará lugar a la tranquilidad y paz social. El poderoso siempre ha buscado la paz social, sin importarle los medios que deban emplearse para su mantenimiento. El liberalismo, se pensó en el Estado gendarme; en el Estado intervencionista, que moderaba ambiciones, establecía condiciones e impulsaba el desarrollo. En el socialismo, el estado poderoso es el que interviene y determina todo el proceso económico. Los medios de lograr la paz social son importantes, cuando existe, dentro de cualquier sistema, una paz impuesta, se

produce en mayor o menos tiempo, un estallido violento que trastorna todo y que logra, por la fuerza, lo que fue negado por la razón y el Derecho.

Se requiere de un patrón con un nuevo espíritu que no resulte del deseo exclusivo de acumular más con el menor esfuerzo, sino que comparta responsabilidades y enlace la labor del trabajador, que incrementa las prestaciones, que exija de sus trabajadores y de la sociedad sólo en la medida en que esté dispuesto a dar. La nueva conciencia de patrón, implicará el alcance de la justicia social, a través de una adecuada distribución de riqueza.

2.7 LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En virtud de la dinámica especial y del carácter programático del Derecho del Trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa, en un completo acuerdo entre ambas partes.

Si un trabajador desempeña en forma habitual un determinado trabajo por el que recibe un premio fijado con anterioridad y la empresa estima que ese trabajo le ocasiona perjuicios económicos, para modificar las condiciones de trabajo, debe plantear el conflicto del caso, pero de ninguna forma está facultado para variar los propios los extremos reales de la relación laboral. Los trabajadores podrán notificar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, cuando la jornada sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen, los patrones en cambio sólo podrán solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, cuando las condiciones económicas así lo exijan.

CAPÍTULO III

LA JORNADA DEL TRABAJO

3.1 MARCO HISTÓRICO DE LA JORNADA DE TRABAJO

La limitación de la jornada de trabajo por instrumento de la Ley es un fenómeno social, jurídico y económico relativamente reciente. Su evolución ha sido el cumplimiento de la ley del menor esfuerzo.

Antigüedad: En la época inicial el trabajo se realizaba para cumplir con las mínimas exigencias de la subsistencia. Los trabajos se reducían a los límites del hogar, que se desempeñaba como una pequeña fábrica, para satisfacer todas las necesidades de la familia, de los agregados y de los clientes. No existía, en esa época, el problema de la extensión de la jornada, como no lo hay en el seno actual de la familia en cuanto a su prolongación abusiva, salvo excepciones. Este tipo de trabajo familiar es propio de toda sociedad primitiva.

El trabajo, actividad económica por terceros, aparece cuando se incorpora el esclavo como instrumento esencial de

la producción. El esclavo se integra al patrimonio familiar como un objeto de valor económico (como un arado o un buey). Su dueño lo adquiere en el mercado al mejor postor o por reproducción, y para responder a su costo y a su manutención debe hacerlo trabajar.

Se trabajaba no sólo para subsistir, sino también con propósito de ganancias. Aparece el propósito de lucro y se busca mayor producción aumentando la jornada de trabajo.

Sin embargo, la producción de tipo manual era limitada y el mercado reducido. Se trabajaba de sol a sol, pero sin urgencia, no se realizaban trabajos nocturnos por falta de alumbrado adecuado.

Dejo de lado, en cuanto al trabajo en la antigüedad modalidades de abusos en minas de sal y en explotaciones similares y me refiero al trabajo del esclavo en sí, que mientras más cuidado, más rendía, como todo útil de trabajo. 62

A la caída de Roma, la economía fue aún más reducida que en la antigüedad. Los pueblos se aislaban al desaparecer

⁶² M. de la Cueva, *op. cit.*, p. 378

la seguridad ofrecida por Roma, como verdadero órgano de Derecho. La jornada de trabajo no es un elemento esencial en esa producción reducida y sin exigencias.

Edad Media. La jornada de trabajo del régimen corporativo aparece sometida a una reglamentación gremial con las siguientes características:

Su duración se fija por los reglamentos y estatutos de cada gremio.

Al tratarse de una economía cerrada y de consumo local, las exigencias de dicha producción no imponían una jornada prolongada.

El factor religioso es fundamental en el régimen de los gremios y la asistencia a ceremonias de la iglesia es obligatoria. La existencia de fiestas de guardar o de los patronos de cada gremio limitan la jornada semanal.

La jornada de sol a sol, variaba según épocas y países, por lo general no pasaba de 10 horas en verano y de 8 en invierno, La nocturna era casi inexistente por falta de alumbrado.

Edad Moderna. La máquina se incorpora en forma definitiva como factor esencial en la producción. La igualdad ante la

ley y la libertad para contratar son los factores jurídicos que incorpora la Revolución Francesa al desaparecer el régimen corporativo y con ello surgen jornadas prolongadas e inhumanas. La producción es más intensa por la seguridad que ofrece las rutas con la creación de los estados se necesitan más productos, a precios reducidos para conquistar más mercados. Para abaratar el producto se bajan los salarios y se prolongan las jornadas.

El Estado, en razón del principio de la libertad para contratar no interviene y lo sagrado del contrato impide que la ley limite esa libertad para pactar, llegándose a fijar las jornadas de acuerdo con las necesidades de la industria, sin tener en cuenta a la situación de la mano de obra. Es la época que permitió más abusos contra el trabajador.

Edad Contemporánea. A mediados del siglo pasado se reacciona en contra de estos abusos desencadenados por la libre contratación. Decae el principio de la autonomía de la voluntad y comienza a imponerse la legislación que reduce, en forma obligatoria, los límites de la jornada.

Esta reducción comienza por aplicarse en el trabajo de mujeres y niños y en actividades pesadas y peligrosas. Hoy

se extiende al trabajo de todo individuo ya se trate de trabajos manuales o intelectuales, y no se hace así tampoco distinción en cuanto al lugar de la prestación.⁶³

América Española. El régimen colonial español en América ofrecía un régimen legal de protección, que en ciertos aspectos es más avanzado al contemporáneo europeo.

Felipe II en 1593, limitaba la jornada diaria y prohibió poner a trabajar a los aborígenes de sus dominios, el sábado en la tarde y el domingo, días destinados a recibir la fe cristiana. Estas restricciones operaban tanto en la Encomienda de Río de la Plata como en las reducciones indígenas.

Las ordenanzas del virrey Toledo en 1574 para el mitayo de las minas de Potodi y de Huancavelica contienen disposiciones sobre la duración del trabajo: establecen la jornada de 7 horas diarias repartidas en dos tiempos, con un descanso a medio día. Sin embargo, casi nunca se cumplían las disposiciones de esta legislación generosa.⁶⁴

⁶³ *Ibidem*, pp. 378-380

⁶⁴ *Ibidem*, pp. 380-382

Orden doctrinario. El congreso de trabajadores reunido en Baltimore en 1866 planteó como exigencia previa, la adaptación de la jornada diaria de 8 horas para la actividad del obrero industrial.

En sucesivas reuniones de esta naturaleza se reitera este anhelo del obrerismo.

La postura de la Iglesia incluida por León XIII en la encíclica *Rerum Novarum*, 1891 se revela en contra de las condiciones de la prestación del trabajo subordinado y considera que la jornada prolongada es atentatoria a la dignidad humana.

Para la Primera Guerra Mundial, el problema se plantea oficialmente y se incorpora como una de las cláusulas del *Tratado de Paz de Versalles* de 1919, se crea la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT). En el Tratado se adoptan los principios relacionados con las condiciones mínimas anheladas para la futura legislación a adoptar por los Estados signatarios entre los cuales se declara la necesidad de imponer la jornada diaria de 8 horas y el descanso dominical.

El problema de la limitación de la jornada de trabajo desde el punto de vista legislativo es un asunto definitivamente resuelto. A ese fin, ha contribuido en una forma eficiente las sucesivas reuniones de la OIT.

En relación con el problema de la jornada de trabajo, la OIT ha sancionado las siguientes convenciones:

Washington 1919. Fue la primera después del Tratado de Versalles. Ahí se aprobó el principio de la limitación del tiempo de la prestación de trabajo para el obrero de la industria sobre la base de la fórmula: 8 horas diarias y 48 semanales. Sus principios y disposiciones son los de la actual ley argentina 11.544 de 1929, con algunas variantes, y en general de la legislación vigente en el planeta.

Génova 1920. Se ocupaba del problema de la jornada aplicable al trabajo marítimo y fluvial.

Ginebra 1923. Se refiere a la jornada en la agricultura.

Ginebra 1930. Incorpora el beneficio de su limitación al empleado de comercio.

Ginebra 1940. Se trato en esta reunión de la semana de 40 horas. No prospero la iniciativa.⁶⁵

⁶⁵ *Ibidem*, pp. -383-384

Nos limitamos a consignar estos antecedentes para poder mostrar la preocupación que el problema ha tenido en el orden internacional, dejando de lado otras tan importantes emanadas de otros organismos semejantes, como las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos, que siguen idéntica orientación.

3.2 NOCIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

En sentido amplio y general, la palabra jornada significa circunstancia, ocasión, acto, parte del camino que se anda en un día, expedición militar, tiempo que dura la vida del hombre, día de trabajo, episodio de una novela o película, trayecto, etc. ⁶⁶

El tiempo tiene gran influencia en las relaciones de Derecho, por ejemplo: al fijar la duración de un contrato al señalar su nacimiento y final; o al designar la adquisición o pérdida de derecho y obligaciones por el simple transcurso del tiempo; en relación con la jornada, por ser el límite de la realización de la actividad del empleado y el derecho de exigirle del patrón.

Entendido así el tiempo, es que han suscitado verdaderos problemas para determinar el inicio y finalización de la jornada de trabajo, o lo que es mejor, la duración máxima del trabajo, ya que ésta no puede establecerse de modo general para todas las actividades, ni para todos los trabajadores.

⁶⁶ *Pequeño Larous*, Editorial Larous, México, 1997, p. 367

En la actualidad, las legislaciones laborales de cada país son las encargadas de señalar un máximo legal (según la actividad y horario en que se desempeñe ésta) con el objetivo de evitar abusos.

Además de las legislaciones laborales de cada país, se creó en 1919 la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra Suiza, con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores del mundo.

Esta organización publica una serie de convenios y recomendaciones para que sean ratificados por el mayor número posible de sus países miembros. Los convenios son acuerdos que al ser ratificados obligan al país comprometido a adoptar las medidas necesarias para lograr su efectividad. Las recomendaciones simplemente orientan en nivel nacional la política de los estados y no crean obligaciones formales porque por su naturaleza jurídica no son objeto de ratificación, a pesar de que deben adoptarse como obligatorias.

Según el artículo 2° del convenio número 30 de la OIT. (relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas), la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal está a

disposición del empleador; estando excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. ⁶⁷

La recomendación 116 de la OIT. en su párrafo once, precisa que se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado por la legislación, por contrato colectivo o laudo arbitral, o el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunera con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias.

Así, las legislaciones laborales de varios países tienen definiciones muy similares, en virtud de las cuales la duración del trabajo, que a veces se designa como el trabajo efectivo o la duración efectiva, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición, o a las órdenes del empleador o espera para ejecutar las ordenes (Bélgica, Brasil, Costa Rica, Guatemala y Luxemburgo), o todo periodo durante el cual el trabajador no está en libertad de disponer de su tiempo y movimientos (Bolivia y Singapur). En ciertos países se indica que la duración del trabajo

⁶⁷ *Convenios y recomendaciones, 1919-1966, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1966, p. 179*

designa el trabajo efectivo sin que en todos los casos se de una definición explícita (Francia).

Otra fórmula bastante frecuente consiste en indicar que las pausas para descanso y comidas no están comprendidas en la duración del trabajo (República Árabe, Austria, Colombia, Nueva Zelanda, Sierra Leona, Suecia, Turquía, URSS).

En algunos casos, el tiempo de trabajo efectivo incluye las horas de reposo y comidas cuando durante las mismas el trabajador no puede ausentarse del lugar donde presta sus servicios (Costa Rica, México Ley Federal de Trabajo, Artículo 73, Suiza). Finalmente en algunos casos, la duración diaria abarca especialmente el intervalo para las comidas (Afganistán, Jamaica).

No es raro observar que muchos contratos colectivos de trabajo prevén pausas de descanso de 10 a 15 minutos, generalmente una en el curso de la mañana y otra en la tarde, contando como tiempo de trabajo (Finlandia y Nueva Zelanda) o en otros casos, el tiempo de cambiarse de ropa (en determinadas industrias, Reino Unido).

El convenio número 46 de la OIT relativo a las horas de trabajo en las minas de carbón (1935) define así la duración de trabajo:

Artículo 3. En las minas subterráneas de hulla se considerará como horas de trabajo, el tiempo de presencia en la mina, determinado de la siguiente manera:

a) Se considera como tiempo de presencia en una mina subterránea, el periodo transcurrido desde que el trabajador entra en la jaula para descender, hasta que sale de la misma, después de efectuada la ascensión.

b) En las minas en las que se entre por una galería, se considerará como tiempo de presencia en la mina el periodo transcurrido desde que el trabajador entra en la galería de acceso, hasta su regreso a la superficie.

De lo anterior podemos concluir que: cuando las interrupciones o pausas están comprendida en la duración del trabajo, resultan evidentemente una reducción a su duración normal.

En México, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo II, artículo 58 define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

A esta definición la critica -y con justa razón- el Doctor Baltasar Cavazos Flores⁶⁸, por ser muy extensa. La jornada de trabajo abarcaría el traslado de su casa al centro de su trabajo, es decir, lo que se ha denominado tiempo *in itiner*.

La prestación de servicio durante este tiempo resultaría imposible, por ser el traslado una actividad no contratada; a pesar de que por la naturaleza de la labor, pueda desarrollarse en cualquier lugar, porque en la Legislación mexicana el concepto jornada de trabajo está integrado tanto por la disponibilidad, como por el hecho de encontrarse en el centro del trabajo.

Por otra parte, para la indemnización de los accidentes *in inter* la jurisprudencia anota que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Sin embargo, insistimos en que el trabajador en ese tiempo no se encuentra a disposición del patrón para ejecutar sus labores de traslación.

⁶⁸ Baltazar Cavazos Flores, *Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*, Confederación Patronal de la República mexicana, México, 1971, p. 109

El autor peruano Montenegro Baca, de la Universidad de Trujillo, Perú, en su obra *Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*, define la jornada de trabajo como:

La correspondiente al tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador que sale de su domicilio hasta que regrese a él. Otorgando así efectos jurídicos al traslado del trabajador.⁶⁹

⁶⁹ Citado por: M. de la Cueva, *op. cit.*, pp. 396 y 397

3.3 CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

En vista de que no todos los trabajadores son iguales, ni se desempeñan con el mismo esfuerzo, la jornada se ha clasificado de acuerdo con su duración en:

Jornada ordinaria. Aquélla que no excede de un determinado límite legal, por ejemplo: ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Jornada extraordinaria. La que excede de la jornada ordinaria, se limita también a cierto número de horas a la semana. Mario de la Cueva la define como la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

También existe la **jornada extraordinaria de trabajos de urgencia**, estrictamente indispensables y que no implica la continuación de las labores, por no tener objetivos económicos, sino morales y sociales: salvaguardar la vida de un trabajador, de sus compañeros, del patrón, o la existencia de la misma empresa.

Por el momento en que se realiza, la jornada puede ser:

Diurna. Se efectúa durante el día, en México, el artículo 60, capítulo II de la Ley federal del Trabajo está comprendida ente las seis y las veinte horas.

Nocturna. Se realiza durante la noche, en México la Ley Federal del Trabajo la circunscribe entre las veinte horas y las seis horas.

Mixta. Se ejecuta una parte en el día y otra en la noche. En México el artículo 60, capítulo II de la ley de Federal del Trabajo, determina que la jornada mixta no puede exceder las tres horas y media en el periodo nocturno, porque de hacerlo se reputa como nocturna.

Añado el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, por ser de carácter limitativo:

Artículo 16. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y seis horas y media la mixta. Estas dos últimas son más reducidas por haberse tomado en cuenta la situación y condiciones del momento de la prestación del servicio.

De acuerdo con su distribución la jornada de trabajo puede ser:

Continua: la que se realiza ininterrumpidamente.

Discontinua: Cuenta con una o varias interrupciones momentáneas, durante la prestación del servicio.

Semana inglesa: que implica la reducción, a la mitad, del trabajo del sábado, realizando la labor sólo por la mañana y compensando las horas restantes durante la semana.

Dependiendo del órgano del cual emana es:

Legal. Que impone un límite máximo.

Convencional. Que puede ser, de acuerdo con la voluntad de las partes, inferior al límite máximo legal.

Según la actividad que se ejecute, se divide en:

Jornada inferior. Que por la dureza del trabajo o condiciones del mismo requiere una disminución del límite legal, ejemplo: los trabajadores subterráneos de las minas.

Jornada mayor. Se establece para aquellos trabajos que no requieren gran esfuerzo mental o material, ejemplo: los veladores y puestos de vigilancia.

En algunas ocasiones se distribuye la jornada de tal manera que se labora un determinado periodo en forma intensiva para posteriormente gozar de un descanso mayor, como sucede en el caso de algunos cargos públicos.

3.4 EL ESTABLECIMIENTO DE LA JORNADA MÁXIMA

Del 24 al 27 de febrero de 1973, tuvo verificativo la LXXXII Asamblea General Ordinaria del Honorable Consejo Nacional de la Confederación de Trabajadores de México, en su domicilio social: Vallarta número 8 en la ciudad de México. En esta Asamblea estuvieron representados los Sindicatos Nacionales de Industria, las Federaciones Estatales y Regionales y las Federaciones Femenil y Juvenil, ahí se examinaron y discutieron diversos y variados problemas que afronta la clase trabajadora del país y se acordó por unanimidad de votos, luchar por establecer en México la jornada máxima de 40 horas semanales distribuidas en 5 días con pago de sueldo íntegro de 56 horas, el Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación quedó a cargo de señalar las tácticas de lucha del programa de acción, adecuados y efectivos para lograr la reducción de la jornada de trabajo.

El 22 de mayo de 1973, se reunieron en el domicilio social de la Confederación de Trabajadores de México, los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, los Secretarios Generales de los Sindicatos nacionales de Industria, de las

federaciones estatales y Federaciones Femenil y Juvenil de la propia Confederación, con el fin de señalar las tácticas de lucha y el programa de acción a seguir para lograr la implantación en nuestro país de la jornada de 40 horas semanarias con pago de 56, en la reunión se llegó a los siguientes acuerdos, tomados íntegramente del acta levantada por la comisión, nombrada al afecto, integrada por el C. Jesús Elías Piña, el Profesor Bernardo Cobos y el diputado y licenciado Juan Moisés Callejea:

1.- Que por lo que respeta a la demanda interpuesta que tiende a establecer en México la jornada máxima de trabajo de 40 horas semanarias, distribuidas en cinco días con pago de sueldo íntegro de 56 horas, debe sostenerse irrevocablemente, intensificando la lucha, generalizando la acción legal que consiste en consignarla en los pliegos de peticiones que se presentan a las empresas en todo caso de Contratación Colectiva, ya sea al solicitar la celebración y firma, la revisión o por violaciones; y si fuera necesario haciendo uso del derecho de huelga.- Serán responsables del acontecimiento a las resoluciones del H. LXXXII Consejo Nacional, los Comités Ejecutivos de las federaciones Estatales, regionales y locales, los Sindicatos Nacionales de Industria, quienes deberán siempre auxiliar

a las organizaciones de base de su competencia al ejercicio de la acción.

En primer lugar debemos observar que esta demanda de 40 horas de trabajo semanal con pago de 56 es irrevocable, es decir que no se puede renunciar a desistirse a ella, porque sin duda alguna los dirigentes que trataran de violar o revocar este acuerdo se harían acreedores a una sanción.

La mecánica legal a seguir para solicitar la implantación de esta jornada es la consignación de esta demanda en los pliegos de peticiones, al demandarse la celebración y firma del Contrato Colectivo de Trabajo o su revisión, lo anterior debe hacerse de conformidad con lo dispuesto por los artículos 386, 391, fracción IV, y 398, 399 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Todas las Organizaciones Confederadas se obligan a otorgar apoyo moral, material y económico, a las que el cumplimiento del acuerdo anterior y ante la negativa personal de satisfacer la demanda de la jornada semanal de 40 horas con pago de 56, se vean precisadas a estallar un

movimiento de huelga, llegando, en caso necesario, hasta la de carácter solidario local y general.

Este acuerdo impone a todos los sindicatos integrantes de la Confederación de Trabajadores de México, la obligación de otorgarse apoyo moral, material y económico recíprocamente, cuando alguno o algunos de ellos hagan uso del derecho de huelga que les concede la ley de la materia para demandar y conseguir la implantación de la jornada semanal de 40 horas. El apoyo moral que están obligadas a otorgar todas y cada una de las organizaciones confederadas puede lograrse mediante la manifestación de apoyo a la huelga en los diferentes medios de comunicación: prensa, radio y televisión. El apoyo material puede traducirse en guardias rotativas en las empresas que se encuentren en huelga. Finalmente, el apoyo económico puede consistir en aportaciones semanales, quincenales o mensuales que ayuden a solventar los gastos de los huelguistas.

3.- Que cada Organización Confederada proceda de inmediato, usando sus propios términos y sus formas particulares, a enviar atenta comunicación al señor Presidente de la República Lic. Luis Echeverría Álvarez, demandando la promoción de las reformas a la

Constitución General de la República, en las fracciones I, II, III y IV del artículo 123, apartado A y a la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de que durante el nuevo periodo de sesiones del Congreso Federal, la Diputación o los Senadores obreros presten la iniciativa, a efecto de establecer que la jornada máxima de trabajo a la semana será de 40 horas con pago de 56.

Las reformas que deberán pedir los trabajadores al C. Presidente de la República son las relativas a la duración de la jornada de trabajo, a la jornada máxima de trabajo nocturno, a la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años y lo relativo al descanso semanal, que son los puntos a que se refieren las fracciones I, II, III y IV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

4.- Que todas la Organizaciones Confederadas hagan publicaciones, realicen manifestaciones, mítines, concentraciones, y en general todos los actos masivos que hagan sentir a los trabajadores huelguistas y a la opinión publica al respaldo y fuerza del movimiento obrero.

Efectivamente, la mayoría de las organizaciones integrantes de la Confederación de Trabajadores de México, hicieron público en sus rotativos y en los periódicos de

mayor circulación en el país; además el 1° de mayo de 1973, simultáneamente y en toda la república, se verificaron mítines o concentraciones de obreros en donde se manifestaban en favor a las jornadas semanal de 40 horas con pago de sueldo íntegro de 56 horas, con esto se demostró la solidaridad y la fuerza del movimiento obrero mexicano.

5.- Que se pida a las demás Organizaciones Obreras, pertenecientes al Congreso de Trabajo, cuya solidaridad ya se ha manifestado hagan lo propio con objeto de que se generalice la acción legal y sindical anteriormente señalada.

Las organizaciones Obreras pertenecientes al Congreso del Trabajo a quienes se les solicito su solidaridad en este movimiento son la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); la Confederación Revolucionaria de Obreros mexicanos (CROM); la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT); la Confederación Obrera Revolucionaria (COR.); y demás Confederaciones Obreras que junto con la Confederación de Trabajadores de México, integra el Congreso del Trabajo; quienes manifestaron públicamente su apoyo y adhesión a la demanda de los trabajadores cetemistas por

lo que hace a la implantación en México de la semana laboral de 40 horas.

6.- Que se intensifique la labor de orientación a partir de los niveles de Sindicatos Nacionales, Federaciones Estatales, regionales y locales; y por conducto de éstos a representantes y representados de todos los organismos de base; con el ánimo de llegar a la conciencia misma de los trabajadores que integran las agrupaciones, a efecto de que todos y cada uno de ellos tenga el conocimiento y el convencimiento pleno del porque la CTM está empeñada en esta tarea de beneficios indiscutible para la clase trabajadora y de impulso al desarrollo económico del país.

Este acuerdo pretendía acallar las demandas del sector patronal, que siempre ha tratado de desvirtuar las buenas intenciones de la reducción de la jornada de trabajo. Así mismo, considero que se debió encomendar la labor orientadora al Instituto de Educación Obrera, tanto de la Confederación de Trabajadores de México, como a los institutos de las federaciones estatales, regionales y locales de dicha central, que son los órganos idóneos y especializados en esa tarea.

3.5 LA JORNADA DE LOS MENORES

El trabajo de los menores debe ser objeto de protección, no sólo por lo que se refiere a aspectos de salud y formación, sino en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma. Pero aún atendiendo estos aspectos, el propiciar el trabajo a temprana edad, expone a los niños a realizar actividades para las que se requiere gran esfuerzo físico, inadecuado para su resistencia y preparación.

El trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo. En la antigua Roma, los colegios de artesanos los admitían, sin importar la edad. En la Edad media, la figura del aprendiz constituye una de las expresiones más nefastas en el desarrollo del trabajo.

Además de *El Periquillo Sarniento*, obra que relata la vida de explotación de un aprendiz, existen otros muchos ejemplos, dentro de la literatura, que narran en forma dramática el trabajo de los menores; como el vibrante libro

que escribiera James Simon, a mediados del siglo XIX: *El obrero de ocho años*.⁷⁰

En el siglo XIX se iniciaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios relacionados con el trabajo infantil prestado en fábricas y minas. En todos ellos se destacó que las condiciones inhumanas y la escasa edad, traerían como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, el deterioro de fuerzas productivas y la disminución de competencia en el mercado internacional.

En la industrial textil inglesa los niños de cinco años laboraban en jornadas de 14 o 16 horas diarias. Con el desarrollo de las industrias, los fabricantes demandaron mano de obra barata; el Ministro Pitt les contestó: "Emplead el trabajo de los niños". Robert Peel lanzó su consigna de "salvemos a los niños" y en 1802 la jornada se redujo a 12 horas. En 1844 se fijó la edad mínima para trabajar en ocho años. En 1878 la edad aumentó a los 19 años y la jornada se redujo a once horas.

Cuando un niño trabaja, lo hace por necesidad imperiosa; porque falta el sostén económico en el hogar y

⁷⁰ A. Ruiz Briseño, *op. cit.*, p. 474

debe asumir la responsabilidad de su familia o porque quien la sostiene económicamente, obtiene un ingreso insuficiente.

Nuestras calles están llenas de niños que buscan, a cambio de unos centavos limpiar los parabrisas de los autos; que venden diversos objetos, desde periódicos hasta golosinas; en los mercados de autoservicio acomodan la mercancía en bolsas y ayudan a los clientes a transportarlas a los automóviles. No buscan un salario decoroso, sino un ingreso cualquiera que les permita sobrevivir.

El problema no es de existencia, sino de sobrevivencia. En este drama cotidiano nos desarrollamos a fines del siglo XX.

García Oviedo expone los motivos por los que se debe reglamentar y proteger el trabajo infantil:

- a) Fisiológicas, para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven, sin los padecimientos que se derivan de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.
- b) De seguridad, en virtud de que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir mas accidentes.

- c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueden resentirse su organismo en formación.
- d) De moralidad, en aquellas industrias que siendo lícitas, pueden lesionar la formación del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor.
- e) De cultura, para asegurarles una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo.⁷¹

La Ley prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, por considerar que antes de esa edad su desarrollo físico y mental les impide ser sujetos de una relación de trabajo. El Estado ha adquirido la obligación de velar por su educación.

La Organización Internacional del Trabajo, en la reunión de Washington, 1919, aprobó el Convenio 5, que fija la edad mínima de catorce años para ser admitidos en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones. Se exceptúa el

⁷¹ Carlos García Oviedo, *Tratado elemental de Derecho Social*, Editorial Bosch, Barcelona, 1977, pp. 403 y 404

trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares.

En 1920 la OIT emitió el Convenio 7, que señala los catorce años como edad mínima para el trabajo marítimo. En 1921, el Convenio 10, prohibió a los menores de catorce años el trabajo agrícola. Posteriormente, el Convenio 15 fijó los dieciocho años de edad para poder emplearse, a bordo de naves, en calidad de pañoleros o fogoneros.

De todos esos Convenios, sobresale en importancia en número 33, que establece el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales, prohíbe su actividad laboral en domingos y días de fiesta; así como durante la noche en el intervalo de las 20 horas hasta las 8 horas. Si bien determina los catorce años como límite inicial de las prestaciones, acepta que puede trabajar los que cuenten con doce años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico.

En los países europeos predomina el límite de los catorce años cumplidos. Se eleva a quince en Checoslovaquia, Gran Bretaña, Holanda, Islandia, Noruega,

Polonia, Suecia y Suiza. Portugal tiene la posición más atrasada, con el permiso laboral desde los doce años. Con esta última actitud coinciden los pueblos africanos, donde el prematuro desarrollo físico y las pésimas condiciones económicas obligan a los infantes a trabajar.

En los pueblos latinoamericanos se advierten dos tendencias: la de los doce años, con predominio en países del Caribe, como Costa Rica, Haití y Honduras; y la de los catorce años, que prevalece en México, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela.

La ley de 1931 consignaba las mismas protecciones que la vigente:

- a) Los menores de dieciséis años y los mayores de catorce, pueden trabajar, con las condiciones y limitaciones que la ley marque.
- b) Los mayores de dieciséis y menores de dieciocho pueden trabajar libremente, excepto en aquellas tareas que por rudeza pudieran impedir su pleno desarrollo.
- c) Los mayores de dieciocho años no tienen limitación alguna para prestar sus servicios.

1. Para que un menor de dieciocho años y mayor de catorce pueda laborar, debe contar con una autorización, de sus padres o de la persona que ejerza la patria potestad, del sindicato al que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política, en los términos del artículo 23 de la ley.

2. Cuando se contrata o reciben los servicios de un menor de catorce años, deberá pagársele su salario y este menor estará facultado para ejercer las acciones que le correspondan por dicho pago. No puede considerarse que la relación de trabajo sea inexistente; podrá tener en su contra un problema de nulidad y ésta ser absoluta, ya que la prestación de servicios produce efectos a la edad que la ley establece para poder prestar sus servicios, con base en el artículo 154, será factible que reclame el otorgamiento de un puesto con el patrón al que hubiere servido con anterioridad.

3. El artículo 22 reitera la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación primaria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

4. El artículo 174 condiciona la prestación de los servicios a obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección de Trabajo.

Está prohibido la utilización de los menores de dieciséis años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, trabajos ambulantes, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueden impedir o retrasar su desarrollo físico normal en establecimientos industriales después de las 10 de la noche.

5. Son labores peligrosas o insalubres, conforme al artículo 176, aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio, o de la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental de los menores.

6. Con relación al trabajo ambulante, habría que determinar en que caso se trata de una relación ambulante, para justificar su ubicación en la ley.

Se ha dado la autoridad administrativa del trabajo, con base en la facultas que confiere la Ley a la Inspección del

Trabajo, más injerencia de la que resulta conveniente. En ningún momento la autoridad administrativa del Distrito Federal, señaló que los niños que están en los supermercados, acomodan los comestibles en las bolsas y transportándolos, no son trabajadores y recomendó a los usuarios que les proporcionen propina. Lejos de proteger a los menores trabajadores, la autoridad les causaba seria lesión.

Por otra parte, a los menores vendedores o trabajadores ambulantes, no sujetos a relación de trabajo, se les clasifica dentro de los grupos no asalariados y los reglamentos y la autoridad, sin base constitucional o legal, otorga autorizaciones para que realicen ciertos trabajos en las calles.

7. Se establece como jornada máxima la de seis horas diarias, que deberá dividirse en periodos no mayores de tres, con reposo de una hora por lo menos.

Se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias, en los domingos y en días de descanso obligatorios. La violación de estas normas obliga al patrón a pagar 200% más de salario correspondiente a las horas de la jornada.

Los días de descanso laborados, serán pagados con un salario doble, independientemente del normal.

Gozaran de un periodo anual vacacional pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

8. Los patrones están obligados a exigir de los trabajadores menores, los certificados médicos que acrediten su aptitud, a llevar un registro de inspección especial con indicaciones de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones; a distribuir el trabajo, a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, a proporcionar la capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley y a dar a la autoridad del trabajo los informes que le solicite.

9.- Los menores de dieciocho años no podrán prestar servicios en trabajos nocturnos industriales, en los términos de la fracción II del artículo 175.

También se prohíbe que presenten labores de pañoleros o fogoneros, en los términos del artículo 191. Como caso de excepción, se prohíbe el trabajo en los buques a los menores de quince años.⁷²

⁷² Cfr. A. Ruiz Briseño, *op. cit.*, pp. 474-477

3.6 LA JORNADA DE LAS MUJERES

Durante muchos años la mujer fue sujeta al derecho. En la vieja Roma estaba sometida a la autoridad absoluta del marido y, si éste fallecía, a la del hijo mayor. En la Edad Media, el Concilio de Trento, discutió la naturaleza humana de la mujer.

La lucha de las mujeres por alcanzar el reconocimiento a sus derechos fue y sigue siendo tenaz, a pesar de encontrar resistencia por parte de los varones.

La vida económica ha obligado a las mujeres a buscar trabajos fuera del ámbito familiar. Muchas madres son el único sustento de la familia, y se encuentran, muy a su pesar, forzadas a aceptar trabajos dentro de la industria, bajo condiciones infrahumanas y en competencia desleal con el varón.

Con el subsecuente reconocimiento de los derechos de la mujer, éstas han podido desarrollarse intelectual y laboralmente. Hasta hace pocos años, las profesionistas no eran aceptadas. Aún recuerdo como una valerosa dama, la ingeniero agrónoma María Elena Jiménez, Diputada de la

XLVII Legislatura, tuvo que luchar para ser admitida en una escuela agrícola, al lado de varones, bajo disciplina militar, soportando la discriminación de sus compañeros. Este ejemplo se multiplica en todas las actividades y en todos los centros de trabajo. Muchas mujeres tuvieron que hacer brecha para ampliar horizontes y nuevos caminos de acción. Incluso ahora, el uso femenino de las profesiones, resulta difícil, no cualquiera habla de una médica, abogada, ingeniera, arquitecta, etcétera. ⁷³

El Constituyente de 1916 procuró rodear a la mujer trabajadora de medidas de protección, limitar sus horas de trabajo, impedirle que trabajara en centros comerciales después de las 10 de la noche, prohibir la jornada extraordinaria y la prestación de sus servicios en día de descanso. El propósito fue noble: se trataba de cuidar a la mujer como centro moral y formativo de los hijos. Sin embargo, la voracidad de los patrones hizo que esta medida sirviera sólo para explotarlas. Trabajaban horas extras sin recibir el salario correspondiente; laboraban en centros comerciales después de las 10 de la noche, sin remuneración adicional.

⁷³ *Ibidem*, p.452

El artículo 133 de la Ley prohíbe a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo. Este mismo principio se encuentra en la segunda parte del artículo 3º: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, o condición social."⁷⁴

El artículo 123 constitucional, estableció las siguientes medidas de protección:

1. La fracción II prohibía las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno, industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

2. La fracción V determinaba que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos físicos que exigieran esfuerzo materiales considerables; un mes antes del parto, disfrutarían de descanso con salario íntegro. En los periodos de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.

3. La fracción XI disponía que las mujeres no serían admitidas en el trabajo de jornada extraordinaria.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 452 y 453

El 21 de noviembre de 1962, se expidió el decreto que modificaba algunas de estas disposiciones sin variar el contenido substancial de las mismas. El texto del artículo 123, en su parte relativa, quedó redactado en la siguiente forma:

Artículo 123...

A...

I...

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

III y IV...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación: gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores con la fecha de la fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos, tendrán dos

descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI a X...

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

XII a XIV...

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

XVI a XXIV...

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

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

XXVI a XXVIII...

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

XXX y XXXI ...

ARTICULO CUARTO. Se reforma el artículo 123B, fracciones VIII y XI, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

B...

I a VII...

VIII: Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedades. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su en su familia;

IX a X ...

XI...

a) y b)

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d),e) y f)...

XII a XIV...

En aplicación a las disposiciones constitucionales reformadas, el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo relativo al trabajo de las mujeres, fue modificado substancialmente en sus artículos 164 y 172. Los principios que se consigan son los siguientes:

1.- Las mujeres y los varones tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones en materia laboral (artículo 164).

2.- La Ley protege a la mujer en cuanto a su función de maternidad (artículo 165). En consecuencia estará limitada a no llevar a cabo labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, cuando ellos pongan en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia (artículo 166).

3.- En consecuencia durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan

trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que puedan alterar su estado psíquico o nervioso (artículo 170-Y).

4.- Se les concede un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, mismas que podrán prorrogarse por el tiempo necesario, en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto (artículo 170- II y III).

5.- En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa (artículo 170-V).

6.- Podrán regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto (artículo 170-VI).

7.- Durante los periodos de descanso pre-post-natales, tendrán derecho al pago íntegro del salario; en caso de prorroga al pago del 50%, por un periodo no mayor de sesenta días. Los periodos pre y post-natales contarán para efectos de antigüedad (artículo 170 - V y VII).

8.- Para los efectos de la Ley, se consideran labores peligrosas o insalubres las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice, sea capaz de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. Los reglamentos determinarán los trabajos que queden comprendidos en esta definición (artículo 167).

9.- El Seguro Social proporcionará los servicios de guardería infantil, de conformidad con su Ley disposiciones reglamentarias (artículo 171).

10.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras (artículo 172).

El trabajo de la mujer, sin constituir factor definitivo en cuantía o calidad, registra una importancia cada vez mayor en el fenómeno de la producción nacional, por lo que no resultaría lógico olvidarlo ni conveniente marginarlo.

En relación con las limitaciones que con noble animo proteccionista estableció en 1917 el Constituyente, y que

se refiere a las prohibiciones para la mujer en cuanto a labores insalubres o peligrosas, al trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y a la jornada extraordinaria, cabe hacer algunas consideraciones demostrativas de la necesidad imperiosa de someter las tres limitaciones señaladas a cuidadosa revisión.

Estimo muy conveniente que el problema de las labores insalubres o peligrosas se examine a la luz de los avances espectaculares de la ciencia y la técnica de nuestros días, que cambian radicalmente la connotación de tales conceptos. Es más, los cambios incesantes que de esta situación derivan, aconsejan que la norma constitucional sea de carácter general dejando a su ley, la reglamentación correspondiente.

En cuanto a la prohibición rotunda y absoluta del acceso de la mujer trabajadora a las jornadas extraordinarias de labor, se perfila ahora como limitativa a su personalidad y marcadamente lasciva a sus intereses, dado que limita en forma considerable e inapelable las posibilidades de mejoramiento económico, y en cierta medida, las de capacitación técnica, prestaciones y participación sindical.

Pero además, precisa recalcar y reiterar por indiscutible, que la prohibición al trabajo nocturno

industrial y al trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, resulta claramente inoperante y hasta en conflicto con la vida moderna que ha establecido, como normales, horarios de trabajo industrial y comercial que rebasen las limitaciones señaladas en 1917 como convenientes al trabajo femenino. Por otra parte, el desarrollo de los nuevos sistemas de comunicación e iluminación, y de los servicios de transporte y seguridad públicos, han convertido esas normas constitucionales, que en aquella época fueron protectoras de la mujer, en prohibiciones discriminatorias y ofensivas que le vedan importantes áreas de trabajo, incluyendo algunas especificaciones adecuadas y convenientes para ella, y para el núcleo social familiar del que forman parte.⁷⁵

⁷⁵ *Ibidem*, p. 454-458

CAPÍTULO CUARTO

4. LAS MODALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO

4.1 EL HORARIO FLEXIBLE

Cualesquiera que sean las dificultades o los criterios que lo hayan provocado, todo lo relacionado con la organización del trabajo en la administración o en las empresas preocupa hoy en día a numerosos jefes o responsables en la dirección y promoción del personal. El problema de horario flexible y horario libre de trabajo, se plantea en todo momento y lugar, tiene sus partidarios y sus detractores, tan convencidos los unos como los otros, aunque su información sea suficiente para analizar y juzgar de modo correcto el tema abordado.

Efectivamente, en la actualidad se carece de una documentación concreta e imparcial. Cuando existe es imperfecta, pues está constituida por una serie de estudios fragmentarios y por artículos de prensa más o menos

documentados. En cualquier caso, esta documentación es difícil de reunir y todavía más difícil de utilizar.

Los actuales ensayos demuestran que una sola palabra designa más de un concepto, a veces muy diferentes entre sí.

Si las personas son diferentes totalmente entre sí, también las empresas están caracterizadas por la personalidad de sus jefes o por las exigencias propias de su actividad. Por consiguiente, y como en todas las cosas, la verdad absoluta y única no existe en el campo de la organización y dirección de personal.

Sin embargo, al haber tenido la ocasión de estudiar y de organizar diferentes sistemas de horario flexible en el transcurso de los dos últimos años, me permito ceñirme a los datos más concretos y seleccionar lo más importante, para así poder dar una definición clara, tan sencilla como sea posible, con la ayuda de los numerosos ejemplos vividos.

No se trata de encontrar una receta perfecta y mágica, afrontamos simplemente el resultado de una serie de experiencias que permitirán al lector comprender los

principales aspectos del problema, trasladarlos a la situación de cualquier empresa, quizás, aplicar en la realidad este nuevo tipo de horario de trabajo.

Ante todo, propongo al lector una serie de definiciones de tipo personal, creadas a medida que desarrollaba trabajos de organización en las empresas donde he implantado el horario flexible.

Es indispensable que todos los interlocutores hablen el mismo lenguaje y que cada palabra sea siempre atribuida al mismo concepto, en caso contrario, el andamiaje tan penosamente creado corre el riesgo de parecerse a la torre de Babel.

El horario flexible, llamado también móvil, es un sistema que fija los límites de un tiempo mínimo diario de trabajo, llamado tiempo bloqueado. Fuera de estos límites, el empleado es libre y responsable de administrar su tiempo de trabajo, según un número de horas determinado, por semana o por mes, según la modalidad elegida. El sistema permite igualmente una gran flexibilidad en la determinación del momento y de la duración de la pausa del mediodía.

Este sistema se empezó a utilizar en Suecia en la década de 1960-1970, fue una modesta empresa del sector terciario, dedicada a servicios muy especializados e integrada en su mayor parte por personal universitario quien tomó la iniciativa. La mayoría de sus empleados estaban obligados a realizar frecuentes desplazamientos, por lo que se impusieron horarios sumamente irregulares. No es extraño que esta experiencia inicial no fuera significativa para los expertos, quienes la consideraron un caso especial, más original que útil.

Años más tarde en Alemania, una importante empresa de Munich, Bolfow-Messerchmitt AG, instauró la misma medida. Contra lo que pueda pensarse, la dirección de la empresa no impulsó la medida obedeciendo razones de orden social, sino económico.

El encarecimiento provocado por las Olimpiada de 1972 había aumentado la demanda de empleo, era preciso afrontar la situación y proteger el valor del trabajo sin caer una carrera de salarios. Un segundo elemento entró en juego: la ubicación de la empresa y el tráfico vehicular obligaban a la mayoría de los seis mil empleados a desplazamientos cada vez mayores y más molestos. Los más de mil vehículos de la

empresa disponían únicamente de dos vías de acceso notablemente saturadas. Ésto repercutía en retrasos cada vez mayores; el control se convertía en una verdaderas caza y la aplicación de las sanciones previstas en el reglamento era casi imposible. Una actitud severa sólo hubiese ocasionado una ola de descontentos de dimensiones perjudiciales. Con el deseo de evitar cualquier conflicto, la dirección concluyó que el sistema vigente era inoperante. En condiciones semejantes se encuentran muchas empresas de las grandes ciudades.

Los responsables de la Bolfow-Messerchmitt AG, de Munich, partieron de un principio: suprimir la posibilidad de retrasos en la entrada al trabajo. La solución fue clara y sencilla: fijar un margen de horario durante el cual el personal puede iniciar su trabajo y escalonar del mismo modo la salida para evitar las aglomeraciones.

Este sistema, eficaz como organizador de la vida laboral de la fábrica, fue puesto en vigor en 1967, y todavía se aplica hoy en día a entera satisfacción de patrones y empleados. Debemos señalar que en Bolk-Messerschmitt no existe el trabajo en serie, sino que la empresa se especializa en el desarrollo de prototipos. No obstante, los problemas

básicos y los relativos a organización quedaron perfectamente resueltos. Seis mil empleados, entre los cuales una tercera parte eran mujeres y más de un millar universitarios, manifestaron su total aprobación al nuevo sistema.

El ejemplo de esta empresa llamó la atención de otros directores, enfrentados a problemas similares. En 1969, la Empresa Landy y Gyr, de Zoug, puso a prueba el sistema y no tardó mucho en adoptarlo prácticamente.

A partir de entonces este sistema se ha extendido con rapidez. Establecer un inventario resultaría complicado; los ensayos se multiplican diariamente; la evolución es constante y los modos de aplicarlo son tan dispares como numerosos.

Los motivos para hacer más flexible el horario han aumentado en los últimos años. El horario fijo variable y el horario móvil resuelven, en gran parte, las dificultades provocadas por los desplazamientos de los empleados, escalonando las horas punta de los transportes públicos, facilita las tareas domésticas a las trabajadoras, etcétera.

El horario flexible acentúa esta tendencia. Sin embargo, la diferencia que existe entre ambos sistemas es lo suficientemente notable como para dedicarle un análisis profundo. Si cuantitativamente el paso dado parece insignificante, cualitativamente es gigantesco. Podemos incluso afirmar que el horario flexible es el resultado de una nueva filosofía, de una nueva ética que revoluciona ideas que hasta ahora parecían inmutables, en lo relativo a la gestación del personal. Ideas que obligan a reconsiderar la noción de rentabilidad del trabajo en el seno de las empresas.

A medida que el automatismo y el progreso avanza, los empleados han visto disminuir sus fatigas y el número de horas de trabajo. En la actualidad la clase trabajadora cuenta con pensiones de retiro, prestaciones, alojamientos a precio asequible, etc., que aumentan su poder adquisitivo. No obstante, si analizamos detenidamente estas ventajas, vemos que su principal objetivo no es precisamente la valoración del individuo o la consideración del empleado como persona realmente responsable. Estas mejoras han sido establecidas como consecuencia de reivindicaciones de tipo personal o sindical, o incluso establecidas por la empresa con el fin de atraerse y retener al personal.

Hace treinta años el capital era caro y escaso en comparación a la mano de obra, abundante y barata. En la actualidad la situación es totalmente distinta, las mejoras son motivadas por problemas económicos y financieros. Sin embargo, raramente se han tomado en consideración los problemas del individuo, su responsabilidad, su derecho a ser informado y a discutir sus aspiraciones y necesidades personales.

A nuestro juicio, la participación no es simplemente una moda, sino una actividad fundamental para el individuo, inserto en una sociedad que le despersonaliza.

Si el horario flexible ha nacido para afrontar una situación concreta, parece también capaz de rendir un importante servicio a la sociedad industrial. Puede ser la punta de lanza que ayude a devolver al individuo el sentido de su autonomía, de su personalidad y de su responsabilidad, aspectos que beneficiarían a todos los integrantes de la empresa. La fórmula: *Nadie gana si otro pierde*, no tiene aquí validez, estamos en presencia de un interés común a patronos y empleados, sin que, para probarlo haya de recurrirse a la dialéctica. Sin embargo, la adopción del

horario flexible es sólo una mínima parte de la evolución que deben afrontar las empresas.

Muchos de los conflictos existentes en el seno de las empresas, en relación con la tranquilidad en el trabajo, provienen de haberse estudiado los aspectos técnicos sin tener en cuenta el factor humano. Toda acción provoca una reacción, al generalizarse el horario flexible traería repercusiones previsibles o imprevisibles, sorprendentes, agradables o quizá desagradables. Desde este momento podemos empezar a analizar los alcances de tan polémica medida.

La familia es la primera interesada: mejoraría sin duda la educación de los hijos y la armonía del matrimonio, al disponer de más tiempo.

Las costumbres de compras se transformarían; se superarían las dificultades iniciales y las horas se aprovecharan con mayor eficacia.

Los contactos entre personas de diferentes empresas se reducirían, por lo contrario, los trabajadores estarían más y mejor preparados.

Muchas empresas ya han advertido a sus clientes no contactar compras para los que, previamente, se hayan establecido de un servicio permanente.

Las industrias y comercios dedicados al ocio y a la diversión pueden beneficiarse, y prever los cambios que indudablemente traerá esta nueva distribución del tiempo libre.

En muchos aspectos, como los comercios al detalle, los servicios públicos y los transportes, podrán evitarse el exceso de equipamiento que requiera la aglomeración de usuarios en un lapso relativamente corto. Sin pecar de vidente, quisiera simplemente señalar que de aplicarse el horario flexible se producirían múltiples y complejas reacciones; así como advertir -al escéptico como al convencido- que la verdad única no existe y que cualquier sistema puede convertirse en el transcurso de los años en algo totalmente opuesto a lo que era en un principio, sin que por ello exista contradicción alguna. Esta forma de ver las cosas puede evitar una serie de errores y proporcionar una

provechosa lección, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista humano.⁷⁶

⁷⁶ Cff. Baudraz Jean Francoise, *El Horario Flexible de Trabajo*, Editores Técnicos Asociados, Barcelona, 1975, pp. 7-14

4.2 LOS DIFERENTES GRADOS DE HORARIO FLEXIBLE

Definiremos a continuación los siguientes términos: tiempo bloqueado, tiempo opcional, margen, horario variable, horario variable por equipo, horario libre.

4.2.1 TIEMPO BLOQUEADO

Periodo durante el cual todos los empleados deben hallarse en su puesto de trabajo. Supone normalmente de un 60 a un 80% del tiempo total.

4.2.2 TIEMPO OPCIONAL

Periodo durante el cual el empleado no debe permanecer obligatoriamente en su puesto. Generalmente ocupa un 20 a un 40% del tiempo total. Ejemplo: por la mañana, según el gráfico, el empleado puede llegar a la empresa a las nueve sin que ello le suponga retraso, por la tarde, puede salir a partir de las seis y media. La pausa del mediodía oscila entre el mínimo legal y dos horas y media.

4.2.3 MARGEN

Número de horas trabajadas por el empleado, más o menos, en relación con la medida exigida. Ejemplo: media semanal exigida: 44 horas, margen autorizado: alrededor de 2 horas.

Todo empleado que trabaje 42 o 46 horas se encuentra en regla con las expectativas de las empresas. El margen representa, el número de horas que el empleado debe a la empresa o que ésta le debe a él. La acumulación no está permitida y la compensación debe efectuarse, normalmente, durante el periodo siguiente.

4.2.4 HORARIO FIJO

Actualmente en vigor en la mayoría de las empresas y aplicado por igual a todos los empleados. Ejemplo: presencia obligatoria de ocho de la mañana a doce y de una treinta a seis de la tarde.

4.2.5 HORARIO DESPLAZADO

Fórmula idéntica a la anterior pero, por decisión de la dirección de la empresa, con entrada adelantada y salida retrasada en ciertos servicios; en general, por razones técnicas. Ejemplo: en una administración de correos, la

recepción, apartado y envió del mismo. En la industria, el servicio de puesta en marcha de las instalaciones.

4.2.6 HORARIO FIJO VARIABLE

Horarios fijos, estudiados e impuestos por la dirección, de entre los cuales el personal tiene la posibilidad de escoger la fórmula que más le convenga de modo definitivo o bien por un largo de tiempo. Ejemplo: de 7:00 a 12:00 y de 13:30 a 17:30, o de 7:15 a 12:00 y de 13:30 a 17:45, o de 7:30 a 12:00 y de 13:30 a 18:00.

4.2.7 HORARIO VARIABLE

Horario individual escogido libremente por cada colaborador según sus conveniencias o necesidades, dentro de ciertos límites fijados por un tiempo bloqueado y un tiempo variable. Se asemeja al del horario flexible que estamos estudiando, pero sólo puede ser modificado previo aviso y mediante autorización concedida por motivos razonables y de peso. Actualmente en vigor de la empresa Knorr, en Thayngen. Puede ser aplicado sin más control que una simple indicación anotada en el lugar de trabajo del empleado, fijando su horario particular.

4.2.8 HORARIO VARIABLE POR EQUIPO

Modalidad restrictiva del horario variable. Cuando un determinado trabajo requiere la presencia simultánea de varias personas, éstas deben ponerse de acuerdo con el objeto de que el trabajo no resulte perjudicado. El grupo puede, por consiguiente, modificar su horario siempre que cada integrante esté de acuerdo con ello.

4.2.9 HORARIO LIBRE

Utilizado por quienes trabajan a destajo, es decir, de manera independiente, trabajando cuando más les conviene, en un lapso de tiempo fijado o no por el empresario (tomando esta palabra en sentido amplio).⁷⁷

⁷⁷ *Ibidem*, pp. 133 y 134

4.3. EL HORARIO RÍGIDO

Utilizado comúnmente por las empresas para organizar mejor el tiempo y lograr, así, una real especialización entre los empleados, y ellos puedan conseguir un trabajo que les permita subsistir, tomando en cuenta la situación económica que se atraviesa en el mundo.

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

Derivado del concepto jurídico: jornada de trabajo, se encuentra el concepto: horario de labores que constituye la facultad del patrón para distribuir en la forma que estime

más conveniente para su negocio o actividad productiva dicha jornada, y para fijar al trabajador las horas en que debe estar a su disposición, de conformidad con las condiciones que hayan sido establecidas en el contrato de trabajo.

La legislación mexicana fija tres tipos de jornadas: la diurna, comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna, comprendida de las veinte horas a las seis horas del día siguiente; y la mixta, comprendida en periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el nocturno dure menos de tres horas y media (a.60 LFT), siendo lo anterior norma para fijar el horario al cual se sujetara todo trabajador.

Es en el reglamento interior de trabajo, que debe regir en cada empresa o establecimiento, se establece el horario de labores, en el debe indicarse: las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y los periodos de reposo que pueden disfrutar durante la jornada. Por ejemplo, el horario industrial y el horario comercial, que definimos enseguida.

4.3.1 HORARIO INDUSTRIAL

Comprende por regla general dos o tres turnos de trabajo, que permitan utilizar la capacidad de la fábrica a sus máximos niveles (para el mejor empleo de la maquinaria y equipo y para hacer redituable la inversión). Los turnos son de ocho horas y se inician a las seis, siete u ocho de la mañana. Los negocios donde se labora un solo turno constituyen la excepción en esta clase de establecimientos; otros lo hacen durante las dieciséis horas. Tratándose de la gran industria o de empresa de servicio, el trabajo no se interrumpe salvo causa de fuerza mayor, por ejemplo, la industria petrolera, minera, metalúrgica, siderúrgica, eléctrica, comunicaciones, transportes, etc.

4.3.2 HORARIO COMERCIAL

Es el impuesto a la actividad mercantil por las autoridades administrativas del trabajo a efecto de evitar jornadas excesivas o inhumanas.

Desde luego existen negocios que por la índole de sus actividades sólo emplean unas cuantas horas de labor, por la mañana o por la noche, para ellos existen determinadas

reglas de apertura y cierre (mercados, baños, restaurantes, centros nocturnos, etc.); a otros se les señalan periodos durante los que pueden funcionar (almacenes, tiendas, bodegas, teatros, cines, panaderías, peluquerías etc.) y a algunos se les permite laborar en horas extraordinarias, ya sea por temporadas de intensa actividad comercial o por la naturaleza de su giro mercantil (farmacias, hoteles, sitios de automóviles de alquiler, comercios en aeropuertos, estaciones de ferrocarril, centrales de autobuses, etc.)

4.4. LA JORNADA ESCALONADA DE TRABAJO

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca, nos explica así la jornada escalonada de trabajo:

En los últimos años, el trabajo burocrático ha quedado sujeto a horarios que no contemplan las jornadas ordinarias y extraordinarias de los demás trabajadores, ya sea por la naturaleza del servicio público o por el carácter oficial de algunas de las instituciones gubernamentales, en particular: el ejército, la armada, la guardia nacional o la política preventiva. En la actualidad varios países han promulgado leyes aplicables a los empleados públicos o trabajadores del servicio civil, como se les conoce en otras latitudes, o trabajadores al servicio del Estado como se le menciona en México. Para estos grupos de personas es muy variado el horario de labores que les ha sido impuesto debido a que desempeñan actividades meramente administrativas auxiliares a la administración pública; de ahí que varíen sus horas de entrada y salida al trabajo, así como las condiciones; abarca jornadas de doce, dieciocho o veinticuatro horas. Estas condiciones se encuentran fijadas en reglamentos especiales.⁷⁸

⁷⁸ Santiago Barajas Montes de Oca, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 8ava. edición Editorial Porrúa, tomo. D -H, México, 1997, p. 1599

4.5. LOS HORARIOS DISCONTINUOS

Por disposición legal, durante la jornada de trabajo, se debe conceder a los trabajadores un descanso por lo menos de media hora, para reposo o para ingerir sus alimentos. No obstante, existen actividades en las que el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios y cuando esto ocurre se estima que el horario de labores que desempeña es continuo, sin interrupciones, pues el trabajo ha de atenderse permanentemente. En cambio cuando el trabajador puede abandonar el lugar donde labora, ya sea porque disponga de una hora o más tiempo para tomar alimentos, o porque está dividida la jornada, el horario de labores es discontinuo. Tal situación se presenta en el trabajo del campo o en regiones tropicales, en las que el clima hace imposibles las labores al medio día.

Nuestra legislación contempla actualmente varios trabajos en los que ha sido necesario fijar horarios especiales:

1) El trabajo en embarcaciones que ostenten bandera mexicana cuando éstas se hagan a la mar y las personas que prestan servicios a bordo no pueden desembarcar (aa. 193 y 195 fr. VI LFT).

2) Las tripulaciones aeronáuticas, en las que no sólo se cuenta el tiempo efectivo de vuelo sino el que se requiere para operaciones adicionales; a cualquier hora del día o de la noche, cuando la necesidad o las características de la ruta a recorrer lo exijan (aa. 221 a 228 LFT).

3) El trabajo ferrocarrilero, cuya característica es que puede comenzar a cualquier hora del día o de la noche y que para el personal, no se computa el horario en horas-tiempo sino en jornada-kilómetros (a.252 LFT).

4) El trabajo en autotransportes que se contrata por días o por viajes o por kilómetros recorridos sin sujeción a horario (a 275 LFT).

5) Los deportistas a su asistencia a las prácticas de preparación y adiestramiento y a los eventos o funciones en que deben participar (a. 298 LFT).

6) Los actores y músicos, quienes prestan servicios por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por temporadas, sujetos a la índole del espectáculo en el que actúen (a. 305 LFT).

7) El trabajo a domicilio y el trabajo domestico, no sujetos a horarios (aa. 311 y 331 LFT).

Además, por disposición legal, la mujer, durante el estado de gestación y durante el periodo de lactancia, tiene derecho al disfrute de horarios especiales. Finalmente, los menores de dieciséis años sólo podrán laborar en horarios de seis horas máximo, dividida su jornada en dos periodos de tres horas con reposo de una hora cuando menos (a. 177 LFT).

4.6 LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Desde un principio, una de los postulados fundamentales del movimiento obrero ha sido la disminución de la jornada, sin afectar la cuantía del salario como medio de permitir a los hombres la participación en la vida colectiva.

La idea de la reducción de la jornada nació en los albores del siglo XIX, Ricardo Owen, en su *Catecismo*, sugería la jornada de ocho horas diarias. Los obreros organizados utilizaron los medios a su alcance -huelgas y paros- hasta lograr, a finales del siglo, su inclusión en las leyes laborales.

El problema de la reducción de la jornada, figura entre los acuerdos del Congreso Obrero Socialista Internacional, París, 1889, y desde entonces toma parte de las conclusiones de todos los acuerdos de las organizaciones obreras.

Existía una razón para hacer del problema de la reducción de la jornada, el problema central y más urgente: Europa, especialmente Francia e Inglaterra, se habían

caracterizado por imponer largas e inhumanas. Lógicamente ésta era protesta obrera con mayores adeptos.

El ideal de la reducción de la jornada de trabajo es sostenida por varias razones:

1.- La jornada excesiva, hace perder la calidad en el trabajo prestado, y por lo tanto es contraproducente hasta para el patrón, pues merma la producción y crece en defectos.

2.- Los accidentes de trabajo, son mayores en cantidad y más graves en las jornadas excesivas ya que la fatiga disminuye la atención y la rapidez de movimientos y por lo tanto multiplica los riesgos.

Además, este afán reduccionista buscaba dotar a los trabajadores de un periodo de descanso y esparcimiento, y al mismo tiempo darles la posibilidad de su desenvolvimiento intelectual y social. Los propagandistas populares de la jornada de 8 horas proclamaron su fórmula de distribución, manifestando que el día debía fraccionarse en tres partes matemáticamente iguales, la primera designada al descanso, la segunda al trabajo y la tercera a la cultura e instrucción.

Los oponentes de esta, aducían que los ocios prolongados del trabajador lejos de ser benéficos, ponían en peligro la economía de la familia obrera -por los gastos suplementarios- y al mismo tiempo contribuían a la corrupción física y moral del propietario. Estas obligaciones no podían destruir el argumento principal de los difusores de la limitación de la duración de la jornada de trabajo; ya que la personalidad del trabajador tanto en el orden material como espiritual ya sea individual o colectivamente no podía manifestasen desarrollarse con las jornadas excesivas que existían.

Al mismo tiempo, la mecanización y especialización del trabajo hacen que la labor sea cada vez más automática y de mayor cuidado y por lo tanto era indispensable mayor atención y esfuerzo, que produce agotamiento en menos tiempo.

Además, la introducción de nuevos procedimientos industriales aumentó la producción en las fabricas, lo que destruyó otro de los argumentos en contra de la jornada reducida.

Poco a poco la reducción de la jornada fue ganando espacios entre la opinión pública de los países industrializados. Las ventajas se fueron consiguiendo, unas veces por pactos colectivos que ponían fin al conflicto del trabajo, otra por la vía legislativa; estos progresos aunque lentos continuaron hasta la guerra europea de 1914-1917.

4.7 OPINIÓN DE LOS LEGISLADORES DEL PRD Y PAN RESPECTO A UNA REFORMA LABORAL

El 30 de abril de 1998, el Partido de la Revolución Democrática, formuló el anteproyecto de Reforma Laboral cuyos aspectos más importantes son los siguientes:

EJES DE LA REFORMA. El diseño de las relaciones laborales y de las nuevas instituciones públicas y sociales que requiere nuestro país en los albores del siglo XXI supone, necesariamente, la transformación profunda del mundo del trabajo. Nuestra propuesta tiene como sustento un diagnóstico de la problemática laboral del país, de su proceso de integración a un mundo globalizado, de los requerimientos de la planta industrial y de servicios, del movimiento sindical y del papel que hasta hoy han jugado las instituciones de Estado en la relación capital-trabajo.

REFORMA CONSTITUCIONAL INTEGRAL. El anteproyecto de reforma laboral de PRD es una propuesta integral que implica reformar el artículo 123 constitucional y otros artículos de nuestra Carta Magna, crear una nueva Ley Federal del Trabajo y abrogar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DERECHOS COLECTIVOS Y LIBERTAD SINDICAL. Uno de los ejes del anteproyecto es el relacionado con la ampliación de los derechos colectivos. En nuestra propuesta se avanza en la configuración de un nuevo modelo, dejando atrás la herencia corporativa de la ley en vigor, en donde el Estado interviene discrecionalmente en la vida sindical y niega o concede el ejercicio de esos derechos.

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD CON SENTIDO SOCIAL. En el centro de nuestras preocupaciones legislativas se encuentran los temas del salario y la productividad. Hasta ahora el Poder Ejecutivo se ha reservado el control de los salarios mediante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, cuyo carácter tripartito no ha hecho sino reproducir las relaciones de sujeción observadas en el terreno de los derechos colectivos: el Gobierno Federal ha definido el salario mínimo sin que trabajadores y empresarios puedan incidir en esta variable decisiva para éste país. La determinación política de pasar a los trabajadores el costo social de la crisis, ha significado un deterioro del salario real, inédito en la historia de México. Después de 20 años de caída interrumpida, es necesario restablecer la vigencia del salario mínimo

general, con un salario suficiente, tal como lo establece el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA. Muy evidente es nuestra preocupación por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados. Así, el nuevo régimen de relaciones laborales que proponemos, busca imprimir un sentido social a la mejora continua de la productividad, y alentar el crecimiento económico de manera que todos los factores de producción resultase beneficiados con la estrategia.

En beneficio del trabajador, se propone el pago catorcenal para el sueldo y las prestaciones de quienes de acuerdo con la legislación vigente lo reciben cada 15 días.

RESPECTO ABSOLUTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. En materia de relaciones individuales y condiciones de trabajo se propone medida que pretenden mejorar la situación jurídica del trabajador y brindar solución a preocupaciones que los principales actores del universo laboral han señalado como susceptibles de ser consideradas por la ley.

AMPLIACIÓN DE DERECHOS COLECTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. El anteproyecto de reforma laboral aboga la Ley Reglamentaria del apartado B, del artículo 123 Constitucional que mantiene en un régimen de exención a los trabajadores al servicio del Estado. Con ésta decisión, se pretende devolver a dichos trabajadores el ejercicio de sus derechos colectivos y eliminar la intervención estatal en el proceso de agremiación.

TRABAJO Y EQUIDAD DE GÉNERO. Para el Partido de la Revolución Democrática es vital formular cambios en el derecho laboral que le permitan a la mujer trabajadora integrarse al mundo productivo y de servicios, en igualdad de condiciones frente al hombre. La desigualdad histórica de género ubica a las mujeres en una posición de opresión y desventaja para incorporarse plenamente a la vida productiva. No obstante, las mujeres participan cada vez más en mercado de trabajo y en conjunto de las actividades productivas, enfrentando problemas novedosos que la legislación actual no contribuye a resolver y en algunos casos ahonda.

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO. En el anteproyecto se amplían derechos y se

precisan obligaciones de trabajadores y patrones. Por cuanto a los segundos, se dispone que tienen la obligación de remunerar a los integrantes de la directiva sindical con licencia, con el salario que éstos percibían antes de ejercer las funciones sindicales. Los trabajadores por su parte, tienen la obligación de recibir la capacitación que imparta la Empresa o el Establecimiento.

AUTONOMÍA Y EFICACIA EN LA IMPETRACIÓN DE JUSTICIA. Las reformas al derecho procesal del trabajo contenida en el anteproyecto, buscan hacer realidad la autonomía y eficacia en la impetración de justicia.

En el título denominado del Derecho Procesal del Trabajo se destaca la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales por Juzgados Laborales, Federales y Locales, dependientes del poder Judicial cuyos titulares en consecuencia, serían los jueces laborales.⁷⁹

Por su parte, el Partido de Acción Nacional en su proyecto activo de reformas integrales a la Ley Federal del

⁷⁹ *Anteproyecto de Reforma Laboral*, Partido de la Revolución Democrática, México, D. F., 30 de abril 1998, pp. 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12, 15

Trabajo, sostiene que las mismas se hacen, a efecto de impulsar la generación y preservación de empleos y la producción de bienes y servicios para contribuir al desarrollo nacional, siempre con base en beneficiar al trabajador.

La iniciativa señala que es urgente y necesario reformar nuestro derecho laboral, en particular la Ley del Trabajo para educarla a la realidad actual del país y para que la ley laboral se fundamente en los principios de justicia y el respeto a la vida humana.

En el primer capítulo la iniciativa propone incluir la promoción y la preservación del empleo entre los principios más importantes del derecho del trabajo, porque en la actualidad la preocupación por evitar la desocupación alcanza un valor tan alto como el del equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

Se regula de manera flexible la prestación de servicios en forma discontinua, llenando así una laguna de la ley vigente, y permitiendo que este tipo de contratos atiendan a las necesidades de la empresa y al mismo tiempo garanticen

la permanencia del trabajador en la medida de que sus servicios sean necesarios.

En el capítulo segundo, se cambia el nombre de jornada de trabajo por el de tiempo de trabajo, por ser más preciso.

Igualmente la iniciativa indica que es necesario cambiar el nombre y atribuciones de las juntas de conciliación y arbitraje, por el de Juez de lo social.⁸⁰

⁸⁰ *Anteproyecto de Reforma Laboral*, Partido Acción Nacional, México, D. F., 12 julio de 1995, pp. 14-26

CAPÍTULO V

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

5.1 LA INEFICACIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La inspección de trabajo es, sin lugar a dudas, una quimera en nuestra legislación. A través de la historia, la dependencia encargada, no ha cumplido -en ningún momento- con el objetivo para el que fue creada, y se ha limitado a efectuar inspecciones a grandes empresas en contubernio con los sindicatos, con el fin de obtener argumentos para la negociación de los contratos colectivos de trabajo.

Por poner un ejemplo, entre los 12 mil restaurantes registrados ante la Cámara de la Industria Restaurantera⁸¹; he tenido la oportunidad de asesorar a treinta y cinco, que tiene constituidos y afiliados más de veinticinco años, en todo ese tiempo (aunque resulte inverosímil) no han recibido una sola visita por parte de los inspectores del trabajo. Si se realizara un análisis serio de las funciones de esta

⁸¹ *Boletín Informativo. Cámara de la Industria Restaurantera, México, D. F., 12 de enero de 1999, base de datos*

inspección, caeríamos en la cuenta de que no está
cumpliendo con la función social para la cual fue creada.

5.2 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El título número once de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra contemplada bajo el rubro: **AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES**, en su artículo 523 hace mención de la aplicación de las normas del trabajo, su competencia y jurisdicciones:

Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.-

VI.- A la inspección del trabajo.⁸²

Tal y como se puede apreciar la Ley Federal del Trabajo trata un capítulo entero a esta autoridad.

El capítulo quinto de Inspección del trabajo nos indica en su artículo 540 lo siguiente:

Artículo 540. La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

⁸² *Ley Federal ...*, p. 283

II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;

V.- Las demás que le confieren las leyes.⁸³

El primer apartado nos indica que la inspección del trabajo se encargará de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, lo cual no hacen mínimamente. Desgraciadamente, en este artículo no se especifica en que términos se aplicará. En su fracción segunda indica que asesorará a trabajadores y patrones; es decir, supuestamente debe orientarlos acerca de sus derechos y obligaciones, cosa que nunca, puesto que ni siquiera está enterada del número de empresas existentes; la única información que obtiene es por conducto de las Cámaras de

⁸³ *Ibidem*, p. 294-299

la Industria y del Comercio, y no todo comerciante, ni industrial, está inscrito en ellas.

La segunda fracción se refiere al asesoramiento de trabajadores y patronos a fin de cumplir las normas de trabajo, una vez más, éstas nunca se realizan.

En tercer lugar habla de las violaciones y deficiencias, la autoridad sólo impone multas cuando media la denuncia de algún trabajador o sindicato; sin embargo, estas denuncias no se hacen por temor a represalias. En el mejor de los casos, si se llega a levantar la infracción, no se realiza un debido seguimiento de las causas que originaron la multa; es decir, la infracción se paga y no se revisa el arreglo al que llegan las partes. En otros casos la sanción nunca se lleva a cabo, gracias a la "mordida".

El cuarto hace referencia a la realización de estudios y acopio de datos que le soliciten las autoridades, este padrón es amen de arcaico, insuficiente para la sociedad en que vivimos.

Los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera nos comentan:

Los inspectores de trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social, que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones. No puede pasar inadvertida la importancia social que concede la ley a los inspectores del trabajo, no sólo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patronos, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con la participación de utilidades.⁸⁴

⁸⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TRUEBACOMENTADA, Editorial Porrúa, Febrero 1997, México D.F., pagina 295

5.3 REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO Y LA FORMA DE EJERCICIO, PARA LA PRÁCTICA DE VISITAS DE INSPECCIÓN Y LA APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

A continuación, plasmo en su totalidad el reglamento que norma la inspección del trabajo.

Título primero

De las disposiciones generales

Capítulo único

Del ámbito de aplicación y principios generales

ARTICULO 1°.- El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento y la forma de ejercicio para la práctica de visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, en los centros de trabajo a que se refiere este Reglamento. Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como a las

autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Las disposiciones conducentes de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y de las leyes que regulen el procedimiento administrativo de las entidades federativas o del Distrito Federal, según la competencia federal o local respectivamente, se aplicarán supletoriamente a este Reglamento.

ARTÍCULO 2º.- Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

- I. Ley. La Ley Federal del Trabajo;
- II. Normas oficiales mexicanas. Las relacionadas con la materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social u otras dependencias de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización;
- III. Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- IV. Autoridades del trabajo: Los órganos o unidades administrativas, federales o locales, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar sanciones en los casos que procedan;

V. Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, comercialización o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, en términos del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y

VI. Inspector: El servidor público encargado de practicar visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo y que cuente con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo, en los términos de la Ley.

ARTÍCULO 3º.- La Secretaría, los gobiernos de los estados y el del Distrito Federal, podrán celebrar convenios para establecer la coordinación, auxilio y unificación de criterios, programas, sistemas y procedimientos de inspección y aplicación de sanciones que permitan la adecuada vigilancia y cumplimiento de los preceptos jurídicos en materia de trabajo.

Las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, remitirán a la Secretaría la documentación y las actas en las que se hagan constar

presuntas violaciones a la legislación laboral, cuando corresponda a las autoridades federales conocer dichos asuntos, en términos de las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 4º.- Las autoridades del trabajo en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, promoverán la integración de padrones de centros de trabajo, con el objeto de planear y controlar los programas de inspección a los centros de trabajo.

ARTÍCULO 5º.- Las notificaciones de las actuaciones que se realicen para la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, se practicarán en la forma y términos que al efecto señale la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable.

ARTÍCULO 6º.- Serán objeto de notificación:

I. Las comunicaciones por virtud de las cuales se concedan plazos a los patrones, para que adopten las medidas procedentes respecto de violaciones a la legislación laboral en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

II. Los requerimientos que tengan por objeto constatar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley y demás disposiciones aplicables en la materia;

III. Los emplazamientos a los presuntos infractores, a efecto de que concurran a la audiencia o, en su caso, comparezcan al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones;

IV. Los acuerdos dictados dentro del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones

V. Las resoluciones en las que se imponga la sanción correspondiente;

VI. Las resoluciones absolutorias;

VII. Las resoluciones que se emitan con motivo de la substanciación de los recursos administrativos, y

VIII. Cualquier otra orden o requerimiento que se relacione con la aplicación de los ordenamientos jurídicos en materia laboral.

Título segundo

De las visitas de inspección

Capítulo primero

De los inspectores del trabajo

ARTÍCULO 7°.- Para ser inspector se requiere satisfacer los requisitos que señala la Ley y aprobar los exámenes correspondientes de aptitud que apliquen las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones.

ARTÍCULO 8°.- Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Vigilar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia; las de los menores; las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

II. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una

inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas;

III. Turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles, las actas de inspección que hubieren levantado y la documentación correspondiente;

IV. Sugerir la adopción de las medidas de seguridad e higiene de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, incluso proponer a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura total o parcial del centro de trabajo;

V. Proponer alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar la armonización de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la Ley a otras autoridades;

VI. Recabar para ser examinadas, en caso necesario, muestras de las sustancias y de materiales que se utilicen en los centros de trabajo durante los procesos productivos;

VII. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral;

VIII. Verificar los establecimientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo;

- IX. Vigilar que las agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable;
- X. Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos;
- XI. Denunciar ante el Ministerio Público competente, los hechos que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar algún delito previsto en la Ley, y
- XII. Las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos.

ARTÍCULO 9º.- Los inspectores están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar que:

- I. Los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren en la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas;
- II. Los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, expedidas conforme a las disposiciones legales aplicables;
- III. En cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley, sus reglamentos y las

normas oficiales mexicanas, así como su correcto funcionamiento;

IV. Los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes, y

V. Los patrones realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas.

ARTÍCULO 10.- Los inspectores, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la Ley otorga a otras autoridades, brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

I. Condiciones generales de trabajo;

II. Seguridad e higiene en el trabajo;

III. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y

IV. Otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

La información técnica que los inspectores proporcionen a los trabajadores, patrones o a sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia incluirá la revelación de secretos

industriales o comerciales ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 11.- Los inspectores practicarán las inspecciones que se les ordenen en el lugar de su adscripción y serán seleccionados de acuerdo con un sistema aleatorio, salvo en los casos en que se trate de inspecciones que requieran un cierto grado de especialización. En este último caso el titular de la Inspección del Trabajo de la autoridad competente podrá asignar libremente a los inspectores que deban realizarlas, siempre y cuando se refieran a:

- I. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- II. Enteros de los descuentos al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- III. Generadores de vapor o calderas y recipientes sujetos a presión;
- IV. Accidentes de trabajo;
- V. Trabajos en las minas, y
- VI. Materias que por su especificidad así lo requieran.

Las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán comisionar a los

inspectores a otras regiones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Capítulo segundo

De la práctica de las inspecciones

ARTÍCULO 12.- Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que éstos tengan.

ARTÍCULO 13.- Las autoridades del trabajo deberán practicar en los centros de trabajo visitas de inspección ordinarias, mismas que podrán ser:

I. Iniciales.- Las que se realizan por primera vez a los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de éstos;

II. Periódicas.- Las que se efectúan con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las

actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

La programación de estas inspecciones se hará por actividad empresarial y rama industrial en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar anualmente el turno en que deban ser visitados los centros de trabajo. El órgano de control interno verificará el correcto funcionamiento de dicho sistema.

III. De comprobación.- Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas u órdenes en materia de seguridad e higiene, dictadas previamente por las autoridades del trabajo.

ARTÍCULO 14.- Las autoridades del trabajo podrán ordenar la práctica de visitas extraordinarias en cualquier tiempo, mismas que procederán cuando:

I. Tengan conocimiento, por cualquier conducto, de posibles violaciones a la legislación laboral;

II. Al revisar la documentación presentada para obtener autorizaciones, se percaten de posibles irregularidades imputables al patrón o de que éste se condujo con falsedad;

III. Tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en algún centro de trabajo;

IV. En una visita de inspección ordinaria, el patrón visitado proporcione información falsa o se conduzca con dolo, mala fe o violencia;

V. Tengan conocimiento de que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los trabajadores;

VI. Existan actas derivadas de una visita que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, o en aquellas de las que se desprendan elementos para presumir que el inspector incurrió en conductas irregulares, y

VII. Se realice la supervisión a que se refiere el artículo 26 de este Reglamento.

ARTÍCULO 15.- Las autoridades del trabajo también podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de formularios, exámenes o requerimientos análogos que enviarán a los centros de trabajo para que los patrones o sus representantes, los trabajadores y los integrantes de las comisiones respectivas, proporcionen la información requerida, mismas que podrán ser verificada a través de una inspección.

ARTÍCULO 16.- El cumplimiento de las normas oficiales mexicanas en los centros de trabajo podrá acreditarse oficialmente a través de los dictámenes de evaluación de la conformidad expedidos por las unidades de verificación, laboratorios de pruebas u organismos de certificación, acreditados y aprobados en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, los cuales serán reconocidos por la Secretaría de acuerdo con dicha ley y los reglamentos aplicables. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de las autoridades del trabajo para realizar las visitas de inspección a que se refiere el artículo 14 de este ordenamiento.

ARTÍCULO 17.- Los inspectores, para practicar las visitas ordinarias correspondientes, lo harán previo citatorio que entreguen en los centros de trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán, en el que se especificará el nombre del patrón, domicilio del centro de trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el tipo de inspección, el número y fecha de la orden de inspección correspondiente, acompañando un listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten.

Tanto en las visitas ordinarias como en las extraordinarias, al inicio de la visita de inspección, el inspector deberá entregar al patrón visitado o a su representante o a la persona con quien se entienda, la diligencia, original de la orden escrita respectiva, con firma autógrafa del servidor público facultado para ello, así como una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado. Dichas órdenes de inspección deberán precisar el centro de trabajo a inspeccionar, su ubicación, el objeto y alcance de la diligencia, su fundamento legal, así como los números telefónicos a los que el patrón visitado podrá comunicarse para constatar los datos de la orden correspondiente.

El inspector deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Las credenciales de los inspectores deberán contener, de manera clara y visible, la siguiente leyenda: "Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna, sin la orden correspondiente".

Las autoridades del trabajo utilizarán un sistema de información telefónico, que podrá contar con métodos de registro de llamadas e incluso asignarles clave de identificación. El patrón podrá utilizar este sistema para

corroborar la autenticidad del inspector, así como los datos contenidos en la orden de visita de inspección. En caso de que la información no coincida, la visita de inspección correspondiente no podrá realizarse y el patrón podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio para que se realice la investigación conducente. En el supuesto de que el patrón faltare a la verdad respecto a los datos que le sean proporcionados por el sistema de información telefónico, se hará acreedor a las sanciones que procedan de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables. La negativa del patrón o la imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden en los términos de este párrafo, no impiden la celebración de la visita de inspección, lo cual se asentará por el inspector en el acta correspondiente.

ARTÍCULO 18.- Al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, para que la inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector y a que obligan la Ley,

sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia.

De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos.

En caso de que el patrón o su representante se oponga a la práctica de la inspección ordenada, el inspector lo hará constar en un acta. La autoridad del trabajo, previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento del Ministerio Público competente para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que proceda.

ARTÍCULO 19.- El inspector podrá solicitar el auxilio de las comisiones existentes en el centro de trabajo o del personal de mayor experiencia del mismo, o bien hacerse acompañar de expertos o peritos en la rama comercial, industrial o de servicios que se inspecciona, designados previamente al efecto por las autoridades del trabajo. Dicha designación deberá estar especificada en la orden de inspección respectiva.

ARTÍCULO 20.- Durante la visita, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la Ley, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrón o a sus representantes, con objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados. Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados se harán constar en el acta respectiva.

ARTÍCULO 21.- El inspector requerirá a los visitados para que en las actas de inspección que levante, se acompañe, en su caso, una copia del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo que regulen las relaciones obrero-patronales en el centro de trabajo de que se trate, cuando de la inspección se desprendan violaciones a los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 22.- Si durante la inspección se identifica que la documentación con que cuenta el centro de trabajo desvirtúa las violaciones detectadas o acredita el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley, sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables, el inspector deberá asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y

anotaciones conducentes en el acta, y de resultar procedente, agregará a ésta copias de tal documentación. Así mismo, deberá hacer del conocimiento del patrón o su representante el derecho que tiene para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en ella, o hacer uso de tal derecho por escrito, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado el acta respectiva. Igualmente, los representantes de los trabajadores que hayan intervenido en la diligencia, podrán manifestar lo que a su derecho convenga, debiendo el inspector asentar dichas manifestaciones en el cuerpo del acta de inspección.

Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente el inspector invitará a que la firmen y la reciban las personas que hayan intervenido en la diligencia; en caso de negativa, se harán constar tales hechos, sin que esto afecte la validez de la misma. El inspector deberá entregar copia del acta al patrón o a su representante, así como al de los trabajadores, haciendo constar en el propio documento tal circunstancia.

ARTÍCULO 23.- Cuando se trate de inspecciones orientadas a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, si el

inspector detecta deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo o para la salud o seguridad de las personas que se encuentren en él deberá sugerir en la propia acta la adopción de medidas de aplicación inmediata que considere necesarias para evitar accidentes y enfermedades de trabajo y, en su caso, propondrá a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura parcial o total del centro de trabajo.

ARTÍCULO 24.- Con excepción de lo dispuesto en el artículo anterior, la Secretaría, al otorgar plazos a los patrones para que corrijan las deficiencias que se identifiquen en materia de seguridad e higiene y efectúen las modificaciones necesarias, lo deberá hacer atendiendo al riesgo que representan para los trabajadores y a la dificultad para subsanarlas. Dichos plazos se fijarán tomando en consideración la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo, número de trabajadores, ubicación geográfica y los antecedentes del respectivo centro de trabajo.

ARTICULO 25.- Las autoridades del trabajo podrán acordar el archivo definitivo de las actas de inspección, cuando no contengan los requisitos establecidos en las disposiciones

jurídicas aplicables. Una copia de dicho acuerdo se enviará al interesado.

ARTÍCULO 26.- Las autoridades del trabajo en materia de inspección quedan facultadas para llevar a cabo la supervisión de las actividades realizadas por los inspectores, mediante la constatación directamente en los centros de trabajo, de los hechos asentados en las actas, para lo cual los patrones deberán otorgar todo tipo de facilidades. Dicha supervisión se realizará a través de un sistema aleatorio de selección de actas de inspección, cuyo correcto funcionamiento será verificado por el órgano de control interno.

ARTÍCULO 27.- Los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento y de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma supletoria.

Capítulo Tercero

De las responsabilidades y sanciones a los inspectores

ARTÍCULO 28.- Son causas de responsabilidad de los inspectores:

I.- Intervenir de cualquier forma en las inspecciones a centros de trabajo en los que tengan interés personal directo o indirecto;

II.- Revelar los secretos industriales, comerciales o de servicios y los procedimientos de administración, de fabricación o de explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones;

III.- Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores, patrones o de sus organizaciones;

IV.- Asentar hechos falsos en las actas de inspección;

V.- Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patrones, sus representantes, gestores o apoderados;

VI.- Suspender o diferir las visitas que se les ordene practicar sin causa justificada o sin la autorización de sus superiores inmediatos;

VII.- Reproducir para fines propios o de terceras personas, la información o documentación que se les exhiba o entregue en los centros de trabajo;

VIII.- Abstenerse de aplicar la normatividad laboral y de ejecutar las órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones;

IX.- Abstenerse de hacer del conocimiento del Ministerio Público competente, los hechos, actos u omisiones que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección que puedan ser constitutivos de delitos;

X.- Omitir asentar en el acta de inspección correspondiente, las incidencias que durante la diligencia se susciten y que impliquen violaciones a la normatividad laboral, y

XI.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores y de consecuencias semejantes en lo que a sus funciones se refiere, así como las demás que se establezcan en otras disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 29.- En términos de lo dispuesto por la Ley y las leyes en materia de responsabilidades de los servidores públicos aplicables, las autoridades del trabajo quedan facultadas para aplicar a los inspectores las siguientes sanciones:

I. Amonestación, por violación a los artículos 10, fracciones I a IV, 18, segundo párrafo, 20, 21 y 22, segundo párrafo de este Reglamento, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia;

- II. Suspensión hasta por tres meses por violación a los artículos 8º, fracciones I a III y V a X, 9º, fracciones I a V y 22, primer párrafo del presente Reglamento, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia;
- II. Destitución, por violación a los artículos 8º, fracción IV, 23 y 28 de este Reglamento.⁸⁵

5.3. LA INSPECCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

a) Concepto

Mario de la Cueva define a la inspección del trabajo desde dos puntos de vista: como actividad y como órgano del Estado; en el primer sentido, la inspección del trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del Derecho protector del trabajo, y en el segundo, es el órgano estatal a quien compete aquella actividad. Es una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del Derecho del Trabajo y que forman la parte principal de lo que pudiera denominarse Derecho Administrativo del Trabajo.

Sobre el mismo tópico, Luis Muñoz señala:

⁸⁵ *Ibidem*, pp.

La inspección del trabajo es una institución administrativa que puede prevenir o aún solucionar los conflictos.

El Diccionario UTEHA, da la siguiente definición:

La inspección del trabajo ejerce sus funciones en todos los centros laborales y tiene a su cargo el que se cumplan las diferentes medidas de protección a la clase obrera: sanitarias, de previsión social, en los casos de accidentes del trabajo.

La tercera conferencia del trabajo de los estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en abril de 1946, en la ciudad de México definió la inspección del trabajo de la siguiente forma:

Es asegurar la efectiva inspección, a intervalos regulares y frecuente, de los lugares de trabajo, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, así como que cualquiera otras misiones que pudieren encomendarse al servicio de inspección, no sean de naturaleza tal que dificulte en modo alguno el cumplimiento de su misión esencial.

De conformidad con el convenio número. 81 adoptado en la trigésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1947, se puede delimitar la inspección del trabajo de la siguiente forma:

La inspección del trabajo es una actividad y un órgano del Estado al que corresponde:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo están encargados de velar por su cumplimiento,
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleados y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

b) Requisitos para inspector de trabajo

A diferencia de la Ley de 1931, en donde no se consignaba ningún requisito para ser inspector del trabajo, el artículo 546 enumera los requisitos para ello. El reglamento para la Inspección del Trabajo que con apoyo en el artículo 406 de la Ley, el 25 de octubre de 1934 dictó el Presidente de la República, el C. Abelardo L. Rodríguez.

El reglamento para la Inspección Federal del Trabajo, en sus artículos 2 y 10, clasificaba en categorías a los inspectores de trabajo:

- I. Inspectores auxiliares.
- II. Inspectores.
- III. Inspectores especialistas.
- IV. Inspectores honorarios.

Y estipulaba los requisitos necesarios:

I. Los inspectores auxiliares debían ser mexicanos, mayores de edad, no haber sido condenados por delitos graves, no depender económicamente de algún patrono o sindicato, ni formar parte de éste y haber cursado la instrucción primaria, en la inteligencia de que, hasta donde fuere posible, deben exigirse los estudios secundarios. En la fracción quinta del artículo tercero se exige que antes del nombramiento, se presente un examen de admisión en el Instituto del Trabajo y que durante el ejercicio de la función se tomen los cursos

que prevenga el reglamento respectivo. Estos inspectores auxiliares forman la categoría inferior y dependen de otros de mayor categoría.

II. Los inspectores titulares o regulares. El artículo cuarto exigía que hubieran desempeñado, durante un año, con eficacia y honradez las funciones de inspector auxiliar, por lo que a este tipo de inspector además de exigirle los requisitos del inspector auxiliar, se le exigía un requisito más.

III. Los inspectores especialistas que según el artículo octavo eran los encargados de examinar las normas industriales que requerían conocimientos especiales. De acuerdo con el artículo quinto, debían haber desempeñado el cargo de inspector o haber seguido los cursos que organizara el reglamento del Instituto del Trabajo o tener título profesional en la especialidad. Esta disposición fue la más acertada, ya que exigía la preparación adecuada para la realización de una inspección y en la cual daba resultados positivos la inspección. Esta disposición fue tomada de la legislación más avanzada.

IV. Inspectores honorarios. Eran designados por la Secretaría del Trabajo para determinados asuntos de interés general, y eran inspectores de confianza nombrados por algún funcionario de la Secretaría del Trabajo.

Todas estas disposiciones tenían como base el Instituto del Trabajo, que también tenía a su cargo la preparación técnica de los inspectores.

Desgraciadamente esos requisitos sólo se mantenían en el reglamento, en la práctica las plazas se utilizaban para acomodar a amigos o recomendados de los funcionarios de la Secretaría, y la dependencia, al no contar con personal capacitado, operaba con muchas deficiencias.

La nueva Ley Federal del Trabajo consigna los requisitos para un inspector del trabajo -no en un reglamento como sucedía-, y no los divide en categorías. En el artículo 546 señala los requisitos: los inspectores deben ser mexicanos, mayores de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos; haber terminado la educación secundaria; no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones; demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de seguridad social, tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; no

pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por algún delito internacional sancionado con pena corporal.

En este sentido, la Nueva Ley Federal del Trabajo muestra un gran progreso técnico y jurídico, al requerir de los aspirantes cierto nivel educativo y cultural. Además, éstos deben mostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones, a diferencia con el anterior reglamento que ponía como límite la educación primaria y supeditaba al inspector a tomar los cursos que señalara el Instituto del Trabajo. Además, la nueva Ley permite que los inspectores que posean título profesional estén en posición de sugerir soluciones a las violaciones, a las condiciones irregulares de trabajo, a los defectos que existan en instalaciones y a los métodos de trabajo -cuando éstos constituyan alguna violación a las normas de trabajo, un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores-; además, puede adoptar medidas de aplicación inmediata en caso de peligro eminente, y cuando se trate de trabajos peligrosos, puede examinar las substancias y materiales utilizados en la empresa.

Estas funciones se encuentran reguladas por los artículos 540 y 541 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

c) Diferentes clases de inspección

Aunque la Ley Federal del Trabajo no especifica claramente las clases de inspección, en el artículo 541, fracción I otorga a los inspectores deberes y atribuciones y señala el deber de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, dando prioridad a los derechos y obligaciones a los trabajadores y patrones, a las normas que reglamentan el trabajo de mujeres y menores, y las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. Puede decirse que el artículo establece tres clases de inspección:

1. El cumplimiento de derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.
2. El cumplimiento de los derechos de las mujeres y menores en el trabajo, y
3. las medidas preventivas de riesgos del trabajo, seguridad e higiene.

Sin embargo, la hoy Dirección de la Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realiza -quizá por la fuerza de la costumbre- inspecciones mediante su propia clasificación:

- 1) Seguridad industrial.
- 2) Higiene.
- 3) Trabajo.

A su vez la inspección de seguridad industrial abarca dos áreas: 1) Equipo y maquinaria y 2) Generadores y recipientes a presión. La primera vigila que equipos y maquinarias se encuentren en condiciones absolutas de seguridad. La segunda supervisa que calderas, compresoras y tanques a presión brinden la máxima seguridad a quien los manejen.

Cuando en alguna de las dos áreas el inspector no certifica la seguridad requerida, de inmediato levanta una sanción, decretada en el artículo 878, fracción V de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que establece una multa que va de los quinientos a los diez mil pesos; además, dicta las medidas necesarias para corregir las irregularidades. Esta clase de inspección se realiza periódicamente.

Sin embargo, la Dirección de la Inspección del Trabajo no cuenta con un padrón real de empresas de jurisdicción federal, ya que no todas las empresas notifican la apertura de operaciones de la maquinaria.

La inspección de higiene tiene como función inspeccionar el medio ambiente de la localidad de las empresas y el aspecto físico de los trabajadores para que estas condiciones no repercutan en su salud y riesgo.

La inspección del trabajo tiene como tarea vigilar el cumplimiento del reglamento interior de trabajo, del contrato individual o colectivo y de la Ley Federal del Trabajo. Esta clase de inspección sólo se realiza a petición de parte o de autoridad.

d) La inspección laboral como función social

Esta función se encuentra principalmente en el capítulo II, título quinto de la Ley Federal del Trabajo y reglamenta el trabajo de los menores y la vigilancia y cumplimiento de las disposiciones legales al respecto.

En voz de Alberto y Jorge Trueba:

La vigilancia y cumplimiento de las disposiciones sociales de carácter laboral y educativo para menores y mujeres quedará a cargo de la inspección del trabajo, por lo que, si ésta no procede con celo, atingencia y con la franca colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patronos, la protección resultará negatoria.

No dudamos que el inspector federal de trabajo, necesite apoyo de los padres y de las organizaciones de trabajadores y patronales para cumplir con éxito el cometido de vigilar la seguridad de los menores. No sucede así con el trabajo de las mujeres, que no considera bajo su tutela.

Bajo este precepto los menores quedan sujetos a la vigilancia estricta del inspector federal del trabajo:

Los menores de 14 a 16 años están sujetos a una vigilancia estricta, por medio de los inspectores del trabajo en cumplimiento de la función social que les encomienda la ley a estas funciones administrativas del trabajo.⁸⁶

⁸⁶ Alberto y Jorge Trueba, *Nuevo Derecho Internacional Social*, editorial Porrúa, México, 1979.

Al mismo tiempo, el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo exige que los mayores de catorce años y menores de dieciséis años posean un certificado médico que acredite su capacidad para el trabajo y los obliga a someterse exámenes médicos periódicos. Sin estos requisitos ningún patrón puede utilizar los servicios de ningún menor.

El certificado médico tiene por objeto acreditar el estado físico del menor, situación que muchas veces no importa ni a sus padres, quienes, bajo presiones económicas, ven en él sólo una aportación productiva para la familia.

El certificado médico puede expedirlo el Seguro Social, mas no es su obligación. Yo sugiero que éste debería ser expedido de manera obligatoria por una institución de carácter social (IMSS), y que a la vez, ésta quedara obligada con dicho certificado, ya que una vez que esté trabajando dicho menor entraría dentro de sus asegurados. En este asunto los licenciados Alberto y Jorge Trueba están de acuerdo conmigo:

El certificado a que se refiere el precepto (Artículo 174), podrá ser expedido por cualquier médico, pero será más conveniente que éste sea el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si no se obtiene el certificado, la ley sanciona al menor y ordena a los patrones no contratarlo. Pero la ley no se conforma sólo con el certificado, sino que obliga a que el inspector vele por su salud física (obligando al niño a practicarse exámenes médicos), así se procuraría que el menor trabajador se encuentre en perfecto estado de salud.

La Ley Federal del Trabajo también autoriza al inspector del trabajo a cuidar el lugar donde laboran los menores de 16 años. El artículo 175, fracción C), prohíbe la utilización del trabajo infantil, en trabajos ambulantes, salvo que la inspección del trabajo dé una autorización especial. Y en el título quinto, capítulo sexto, capítulo XIV reglamenta el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Además, la inspección del trabajo estipula que el trabajador debe recibir alimentos sanos, abundantes y nutritivos; que las propinas recibidas correspondan en su totalidad a los trabajadores y también que les sean respetados los horarios que sobre jornadas de trabajo se hayan estipulado en el contrato de trabajo. Esta función se encuentra expresamente en el artículo 350 de la Ley Federal de Trabajo.

Otra función de tipo social la encontramos en el título sexto, capítulo XV, en lo que se refiere a la industria familiar y en la cual la inspección del trabajo debe vigilar el exacto cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad, tal y como lo ordena expresamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 353.

Otro aspecto relacionado con la defensa social, lo encontramos en el título noveno: riesgos de trabajo que otorga facultades a la inspección federal del trabajo para vigilar estrictamente el cumplimiento de las normas legales y reglamentaciones sobre la prevención de los riesgos de trabajo y seguridad, de la vida y la salud de los trabajadores. Además, ordena que cuando se encuentren violaciones a las normas o reglamentos, las deberán asentar en "actas especiales". También, deberán colaborar en una función educativa con los trabajadores y con el patrón en la difusión de las normas que sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad existan. Así lo estipula el artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo.

e) La inspección laboral como prueba

Antes de examinar el valor probatorio tiene una inspección laboral, examinaremos qué es la prueba.

En el derecho procesal civil, nos dice José Becerra Bautista, la doctrina acepta que la prueba es una carga, una actividad optativa para las partes, pero que si no la desarrollan sufren las consecuencias de su improcedencia, bien sea de su acción, bien sea de la excepción opuesta. Y, agrega, que el juez, al tener ante sí las pruebas aportadas por las partes, debe darles el valor que las mismas tienen legalmente y cuando puede sacar conclusiones que le permiten llegar de los hechos conocidos al descubrimiento de los hechos desconocidos.

Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga dicen que la prueba en su sentido gramatical, expresa acción y efecto de probar, y razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa (este sentido constituye el fundamento del concepto científico de la prueba).

La palabra prueba -dice Vicente y Caravantes-, por su etimología, proviene del adverbio *probe*, que significa honradamente; por considerarse que obra con honradez el

que prueba lo que pretende. Según otros, es de la palabra *probandum*, que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fe, según expresan varias leyes del Derecho Romano.

La Ley de Partida define a la prueba como: la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa: ley I, III, XIV, Artículo 3a., o bien, la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en forma que la ley previene, ante el juez del litigio, y que son propios, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.

Según otras aceptaciones, la palabra prueba designa los medios probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos; en este sentido, se dice que una parte se encuentra o no asistida de prueba, y se distinguen los diversos hechos probatorios admisibles en juicio, a los distintos géneros de pruebas judiciales.

La prueba se dirige al juez, no al adversario, por la necesidad de colocarlo en situación de poder formular un fallo sobre la verdad o falsedad de los hechos alegados, puesto que debe juzgar justa *allegata et probata*.

Para Carnelutti, las pruebas son un instrumento elemental, no tanto del proceso como del Derecho y no tanto del proceso de conocimiento, como del proceso *in genere*; sin ellas -dice el Derecho- en el noventa y nueve por ciento de los casos, no podría alcanzar su fin.

Por eso se ha podido decir, exactamente, que quien tiene un Derecho y carece de los medios probatorios para hacerlo valer ante los tribunales en caso necesario, no tiene más que la sombra de un derecho.

La fundamentación legal de las pretensiones de las partes es, sin duda, trascendental, pero la prueba de los hechos alegados lo es en mayor grado, puesto que siendo éstos desconocidos para el juez, al contrario de lo que sucede con el Derecho, el fracaso en este punto lleva aparejadas las consecuencias más lamentables para la parte a quien afecta la prueba.

Ahora examinemos los elementos de los medios de prueba que existen.

Son medios de prueba reconocidos por la ley: la confesión, todo documento público, así como también documentos privados; dictámenes periciales, el reconocimiento o la inspección judicial, los testigos, las fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos y, en general, todos aquellos elementos apartados por los descubrimientos de la ciencia, así como también la fama pública, las presunciones y todos los demás medios que se encuentran expresados en el artículo 289 del Código de Procedimientos Civiles en vigor.

El Derecho Civil, Penal, Administrativo, Internacional y, en general, todas las normas del Derecho, requieren, para la actualización de sus fines, de un procedimiento determinado en donde la prueba también es fundamental. Naturalmente, existen puntos de contacto entre la prueba laboral y la prueba característica de las normas del Derecho citadas; basta tener presente que, a través de las pruebas, se pretende llegar a conocer la verdad y ésta va dirigida, en términos generales, a quienes intervienen en el proceso.

La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de lo civil, penal, administrativo en el proceso. En efecto, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no

están sujetas a ninguna arquitectura jurídica ni conformación especial para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia, implica en observancia de formulismos legales.

Todo lo relativo a medios de prueba, en general, y a la falta de disposiciones expresas en la Ley Federal del Trabajo, la prueba se rige por las disposiciones respectivas del Código Federal de Procedimientos Civiles, aunque por ningún motivo la aplicación de este código puede contrariar al contenido y esencia propios de la prueba laboral.

Son medios de prueba laboral derivados de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero con caracteres específicos, incompatibles con requisitos curialescos, las siguientes:

- a) Confesión.
- b) Documentos públicos.
- c) Documentos privados.
- d) Testigos.
- e) Peritos.
- f) Objetos.
- g) Inspecciones de las juntas.
- h) Copias fotostáticas cotejadas por notario.

- i) Fotografías.
- j) Películas.
- k) Presunciones humanas y legales.
- l) Actuaciones.
- m) Cualquier otro medio que produzca convección en las juntas

La prueba laboral, en su función pura, es el alma y esencia del proceso, pero materializado éste como instrumento de justicia social.

Dentro de la clasificación anterior podemos afirmar que la inspección laboral queda comprendida en el inciso b), como documento privado. El licenciado Alberto Trueba Urbina en su tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo, al referirse a la prueba documental dice que:

Son documentos públicos aquellos en que intervienen funcionarios que tienen fe pública o los notarios, en tanto que son privados aquellos documentos en que no intervienen ni funcionarios que tienen fe pública ni notarios.⁸⁷

⁸⁷ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho Internacional Social*, editorial Porrúa, México, 1979.

De lo que deducimos que, al no ser los inspectores funcionarios que tienen fe pública, los hechos certificados son documentos privados.

Los licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, señalan que las actas levantadas por los inspectores de trabajo tienen un alto valor jurídico y hacen prueba plena; además, basta la firma del inspector para que tenga pleno valor la certificación de los hechos de que se trate, salvo que se demuestre que lo asentado en ellas es falso.

Yo estoy de acuerdo con los licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Deduzco de la ley, que los hechos certificados por los inspectores del trabajo en sus actas -levantadas en el ejercicio de sus funciones- se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, en esta forma como lo estipula el artículo 543 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Desgraciadamente el amparo directo 7103/58 nos indica lo siguiente:

INSPECTORES DE TRABAJO, VALOR DE LAS ACTAS LEVANTADAS POR LOS. Las actas que levanten los inspectores del trabajo deben ser ratificados por quienes

intervinieron en ellas, no sólo para dar oportunidad de defensa al trabajador si no concurre a la diligencia respectiva, sino para confirmar el contenido de ellas, pues de no ser así quedan en la categoría de meras presunciones, que puedan servir a la parte que ofrece la prueba para los fines que se ha propuesto pero que pueden o no ser tomadas en consideración por las juntas respectivas.

f) La inspección como auxiliar

Para nosotros, la inspección laboral como auxiliar significa que no siendo ésta una función que por su naturaleza le corresponda; por mandato de ley amplía sus facultades para intervenir en ayuda de otros órganos laborales, tal y como lo expresa el título noveno denominado "Riesgos de trabajo", para el pago de la indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo: cuando el inspector de trabajo reciba el aviso de muerte ocurrida a un trabajador, deberá mandar practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes, una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente de él, ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en

un término de treinta días para ejercitar sus derechos; pero si la residencia de dicho trabajador era menor de seis meses en el lugar de la muerte, deberá girar exhorto al inspector del trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación antes mencionada y se fije el aviso; así mismo, la ley faculta al inspector federal del trabajo que para convocar a los beneficiarios del de cuyos podrá utilizar los medios publicitarios que juzgue conveniente. Una vez que haya terminado con la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se lleve a efecto el pago de la indemnización en el caso de muerte por riesgo de trabajo. El inspector federal de trabajo auxilia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a entregar el expediente mediante la investigación de los que dependían económicamente del trabajador. Toda esta función se encuentra dentro del artículo 503 en sus funciones Y, II, III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

Los autores en mención anotan:

La investigación de la dependencia económica para percibir la indemnización en los casos de riesgos de trabajo, se encomienda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, inclusive a las Juntas de Conciliación e

inspectores de trabajo que son autoridades administrativas de trabajo.

El título catorce del Derecho Procesal del Trabajo, capítulo IV, del procedimiento ante las Juntas de Conciliación, indica que de no existir Junta de Conciliación permanente los trabajadores o los patrones deberán recurrir ante el inspector federal del trabajo o ante el presidente municipal a fin de que se integre la llamada Junta de Conciliación accidental. Para la integración de dichas juntas accidentales, el inspector federal del trabajo prevendrá a cada una de las partes para que, dentro del término de 24 horas, designen sus representantes y hagan saber al inspector federal del trabajo el nombre del representante del gobierno. Si alguna de las partes no hiciera la designación de su representante, el inspector federal del trabajo -por rebeldía- hará la designación correspondiente, la cual deberá recaer entre los trabajadores o los patrones. Esta función queda supeditada, por mandato expreso de la ley, al inspector federal del trabajo -y sólo si se lo permiten sus funciones-, para poder presidir las juntas; ésto está claramente consignado en la Ley Federal del Trabajo y lo localizamos en sus artículos 746 y 747.

g) La inspección como función administrativa

La inspección laboral como órgano administrativo tiene una gran función administrativa dentro de la Nueva Ley Federal del trabajo. Independientemente de su naturaleza, la Nueva Ley Federal del Trabajo le confiere actividades de tipo netamente administrativo.

Consideramos que esta función reviste gran importancia en los casos siguientes:

1) Cuando aprueba la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en caso de menores de 16 años, o cuando autoriza la celebración de contratos de trabajadores menores de 16 años, como se aprecia en el título segundo de las relaciones individuales de trabajo en su capítulo I, *Disposiciones Generales*, artículos 22 y 23 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que a continuación comentamos:

La ley prohíbe, tajantemente, en su artículo 22 que se utilicen los servicios de los menores de catorce años. Para los mayores de catorce o menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, existe la excepción de que la autoridad correspondiente (que bien puede ser el inspector federal del trabajo) debe aprobar su

inclusión en la vida laboral si considera que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo indica que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente su trabajo; pero que los menores de esta edad pero mayores de catorce años sólo pueden hacerlo mediante la autorización de sus padres o tutores, y si no los hubiera, la del sindicato a que pertenezcan la de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la del inspector del trabajo, o bien, la de la autoridad política. Además, les otorga a los menores trabajadores el derecho de recibir el pago de sus salarios, así como el de poder ejercitar las acciones que por derecho le corresponden.

Al respecto, los autores que hemos analizado en este apartado, dicen:

El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en caso de menores de 16 años, es la inspección del trabajo, local o federal, según el caso.

Es obligación de esta institución social velar por el cumplimiento efectivo de esta disposición, evitando que los menores de catorce años laboren como actualmente

acontece igualmente gozarán de esta garantía los menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria.

Los mayores de 16 años tienen capacidad plena para celebrar contratos de trabajo y capacidad procesal para intentar ante las autoridades del trabajo las sanciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo. También los mayores de 14 y menores de 16 años pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización a que se refiere la ley, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos.

Otra función administrativa se encuentra en el título tercero, que habla de las condiciones de trabajo; en su capítulo octavo titulado de "Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa", y en el artículo 125, en su fracción segunda, hallamos que para determinar la participación de cada trabajador se integrará una comisión con una igualdad de representantes tanto de los trabajadores como del patrón, dicha comisión hará un proyecto que determinará la participación de cada trabajador; pero si los representantes obreros y/o patronales no se pusieran de acuerdo, el inspector federal del trabajo tomará la decisión.

Los catedráticos Alberto y Jorge Trueba comentan:

El precepto contiene normas de Derecho Procesal Administrativo del Trabajo para determinar, sin ulterior recurso, la forma y términos en que debe hacerse el reparto de utilidades, facultándose al inspector federal o local del trabajo para dirimir los conflictos que puedan surgir en relación con la integración de la comisión y determinación de la participación que le corresponda a cada trabajador.

Bajo el título sexto: "Trabajos especiales", capítulo III, denominado de los "Trabajadores de los buques" se estipula en sus artículos 194, 211, 21, (los cuales se refieren a que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al cónsul mexicano más cercano, y el cuarto ejemplar deberá ser enviado a la inspección del trabajo del lugar donde se estipularon. Así mismo, nos indica que las violaciones al reglamento interior del trabajo se denunciarán al inspector federal del trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá, juntamente con la opinión del capitán del puerto, en conocimiento de la autoridad del trabajo. También se otorga

a la inspección del trabajo el deber de vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto.

Otra función importante en la que se reglamentan atribuciones y deberes de la inspección del trabajo, desde un aspecto netamente administrativo, se encuentra en el título sexto denominado "Trabajos especiales" en el capítulo XII denominado "Trabajo a domicilio", en sus artículos 317, 318, 319, 320, 321, 324, fracción V y 330.

En este capítulo y en el artículo antes mencionado, la ley establece un registro de patrones del trabajo a domicilio, en el cual deberán inscribirse los patrones que ofrezcan trabajo. Así mismo, las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y un ejemplar le será entregado a la inspección del trabajo en un término de tres días, quien lo revisará, y en un término también de tres días hará las observaciones necesarias para que las partes hagan las notificaciones necesarias. Todo *Libro de registro de trabajadores a domicilio*, deberá estar autorizado por la inspección del trabajo.

El inspector del trabajo, también tiene la facultad de solicitar al patrón los informes necesarios para el mejor desempeño de su función. Así mismo, tiene la obligación de comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de patrones del trabajo a domicilio" y, en caso de no estarlo, le ordenará se registre en un plazo de diez días, de no hacerlo se le sancionará. También comprobará si se llevan correctamente y al corriente los "Libros de registro de trabajadores a domicilio" y las Libretas de trabajo a domicilio. Vigilará que la tarifa de salarios se encuentre en lugar visible en los locales de donde se reciba y proporcione el trabajo, que los salarios se paguen de acuerdo con la tarifa respectiva; que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa a trabajador similar. Además, visitará los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad e informará a las comisiones del salario mínimo, las diferencias de salarios que admitan, en relación con lo que se pague a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Otra función de tipo administrativo la encontramos en el título noveno denominado "Riesgos de trabajo", en el artículo 504, fracciones V, VI y VII, en las cuales se

impone como obligación a los patrones avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector, dentro de las setenta y dos horas siguientes, de los accidentes ocurridos; pero en caso de muerte por riesgos de trabajo, tan pronto como tengan conocimiento de ella, deberán proporcionar los datos y elementos que dispongan; especialmente: el nombre y domicilio del trabajador, el de la empresa, el lugar y la hora del accidente, el nombre y el domicilio de las personas que lo presenciaron, el lugar en que está siendo atendido el accidentado, el trabajo que desempeñaba, el salario que devengaba y el nombre y domicilio de las personas a quienes puede corresponder la indemnización en caso de muerte.

Esos datos, no tienen otra finalidad más llevar una estadística de los accidentes de trabajo en las empresas.

Otra función administrativa la realiza el inspector cuando certifica la carta poder otorgada por el patrón independiente a otra persona, para que la represente en las convenciones para elegir representantes de los patrones en la Juntas Federales o Locales de Conciliación permanente; así mismo, el inspector de trabajo comprobará y certificará la exactitud de los padrones formados por sindicatos de trabajadores, trabajadores independientes, los sindicatos de

patrones y patrones independientes. Todo esto lo encontramos regulado en el título trece denominado de los "Representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación permanente", Artículo 653, fracción III y 657.

h) La inspección en las empresas

La inspección en las empresas debe llevarse vigilando el cumplimiento de las normas de trabajo, durante las horas de trabajo diurno y nocturno.

Las inspecciones en las empresas pueden ser ordinarias y extraordinarias. Son ordinarias las que se realizan en forma periódica, y extraordinarias cuando son requeridas por sus superiores o cuando hay alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

Para que la inspección se pueda llevar a cabo en una empresa o establecimiento, el inspector de trabajo deberá identificarse, ante el patrón y los trabajadores, con la credencial expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; una vez notificado el motivo de la inspección, levantará un acta, que deberán firmar -aunque no necesariamente- el patrón y los trabajadores. En el acta se harán constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo y se entregará una copia a las partes que hayan participado.

i) Proyecto del reglamento de inspección

De acuerdo con el artículo 550 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la inspección del trabajo; considero que el legislador cometió un error al dar cabida a diversos reglamentos que originarían la desintegración reglamentaria de los inspectores y no su total unificación.

Sin embargo, creo que se pueden verificar las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la inspección del trabajo en un sólo reglamento, para lo cual trataré de dejar en este proyecto, sino en su totalidad, sí en su mayoría reglamentada la inspección del trabajo.

5.4 PROPUESTAS

Ante las circunstancias de ineficacia de la dependencia, mi propuesta es la siguiente:

Empresas de nueva creación:

Todas las empresas de nueva creación tienen como obligación, como personas físicas, dar de alta su establecimiento mercantil ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público; solicitar apertura de su negocio ante la autoridad correspondiente dependiendo su giro. En el caso de Sociedades Mercantiles, éstas deben de constituirse ante notario, o corredor público, solicitar permiso a la Secretaria de Relaciones Exteriores en cuanto a la patente del nombre, y conjuntamente darse de alta ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, en la cual se menciona el giro al cual se dedicaran.

Propongo que estas empresa, también deberán pedir permiso a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, así como a la inspección del trabajo, con el fin de verificar el número de empleados que se contratarán, el tipo de

empleados que necesitarán, los horarios que tendrá la jornada de trabajo; revisarán la inspección del trabajo, las medidas de protección con que contarán físicamente los trabajadores; así como la relación contractual por la cual estarán unidos patrón y trabajador.

Bajo este sistema obtendríamos las siguientes ventajas:

1.- Un padrón efectivo de empresas que deberán inspeccionarse frecuentemente.

2.- Una vigilancia adecuada a los horarios de la jornada de trabajo.

3.- Una protección adecuada de los derechos del trabajador en cuanto a su contratación.

4.- Las que la autoridad crea convenientes.

Empresas establecidas

En mi opinión, la inspección del trabajo debería pedir a las Cámaras de Comercio establecidas en la República Mexicana, un listado veraz de sus agremiados. Por medio de estas listas se realizará un censo de trabajadores real; además se podría tener un control real sobre las

declaraciones de apertura, no como el que existe actualmente, que dista mucho de la función para lo cual fue creada la inspección de trabajo. Esta oficina se encargaría de verificar todas y cada una de las empresas, certificando en primer término, el número de trabajadores que se desempeña en ese momento en el lugar de trabajo, interrogando a los trabajadores individualmente sobre las condiciones de trabajo, su contratación; así como su jornada, se verificará igualmente la hora de entrada y salida de los trabajadores estipulada en la empresa, con estos datos se haría un arqueo y verificaríamos las condiciones de los trabajadores en esa empresa.

Personas físicas

De todo mundo he sabido que los lugares donde más transgresiones sufren los trabajadores son en las microempresas, sobre todo en las que una persona es dueña del total de una negociación mercantil. Muchas de ellas no realizan contratos entre trabajador y patrón, firman renuncias anticipadas y pagarés en blanco; imponen jornadas extraordinarias sin otorgar el pago estipulado.

El caso de los empleados de restaurantes es una clara muestra de las transgresiones a las normas del Derecho Social y del Trabajo. Éstos no perciben salario alguno, únicamente las propinas, no se encuentran en nómina, y no se encuentran asegurados. Además, no cuentan con las normas mínimas de seguridad, ni con las prestaciones mínimas de ley. Por todo esto urge que se reforme la Ley Federal del Trabajo, a fin de que se cumpla cabalmente con la función de Derecho Social para la cual fue creada la inspección del trabajo.

CONCLUSIONES.

Primera.- La verdadera justicia social, radica en conceder al trabajador una jornada de trabajo acorde con las necesidades laborales y la capacidad de trabajar, lo que deberá redundar en beneficio del trabajo y en la valoración que haga de ello el patrón.

Segunda.- La jornada de trabajo, es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón, debe estar en relación estrecha con el salario; el mismo que ha quedado plenamente absoluto, pues el salario mínimo es justo cada vez más generando plusvalía en favor del patrón y una injusticia para el trabajador.

Tercera.- El menor y la mujer son los más claros ejemplos de discriminación laboral; el primero sufre abuso de los mayores; las mujeres son susceptibles de abusos por parte de los patrones, son despedidas con el pretexto de que sus labores domésticas y familiares no les permite concentrarse debidamente en su trabajo. Ello en perjuicio del patrón, según la opinión de la clase poderosa en el mundo, el capitalismo.

Cuarta.- El horario flexible en sociedades modernas resulta muy útil para fomentar el desarrollo individual del sujeto, y representa más ventajas de rendimiento que los individuos que están sujetos a una jornada rígida.

Quinta.- La justicia en el salario y la jornada de trabajo aumenta el rendimiento de los trabajadores, la producción se eleva y los frutos de dicha comunión son mayores beneficios económicos para la clase patronal y un mayor reparto de utilidades para los trabajadores.

Sexta.- Una relación laboral íntegra, debe fomentar la justicia social, partiendo de un punto básico, la concientización del trabajador y del patrón; para exigir un sueldo adecuado, que rebase del mínimo, el trabajador debe trabajar siempre más y mejor, el patrón debe valorar esto y estimular el esfuerzo del subordinado, a efecto de que entre ambas partes dignifiquen su quehacer en beneficio mutuo. Un país productivo será un país libre y próspero que no dependerá de nadie, más que de su esfuerzo continuo y real, basado en el trabajo que genere justicia al patrón y al trabajador.

Séptima.- La tendencia laboral en la época moderna es propiciar el mayor desarrollo de las potencialidades del ser humano; éstas se desarrollarán con mayor facilidad si la parte salarial se encuentra debidamente compensada. Por esta razón consideramos que la justicia social no debe ser un mero concepto, sino una realidad. Basta recordar que en los países productivos el rubro salarial está debida y ampliamente cubierto, y quienes ganan bajo salario, aspiran a los altos sueldos, y quieren obtenerlos, trabajando. Así, los mexicanos que van a trabajar a Estados Unidos, transforman su esquema mental; en aquel país sí trabajan, y su esfuerzo les permite ser parte importante del desarrollo económico.

Octava.- En México, el problema salarial se encuentra inmerso en un círculo vicioso: el patrón se niega a mejorar los salarios y en respuesta, los trabajadores -de manera tácita- dejan de producir lo que se debe. Los segundos argumentan, algunas veces con razón y algunas veces sin ella, que el salario no es el adecuado y con su apatía, llevan (tarde o temprano) al patrón a la ruina. Al cerrarse las fuentes de trabajo, ellos también son afectados.

Además, en la actualidad, los patrones se comportan como si se tratara del gobierno, en el cual corre una conseja: *El gobierno "hace" como que paga y el trabajador "hace" como que trabaja*. He ahí el grave problema que padece nuestro país: una numerosa burocracia, que significa una seria carga para el país, y convierte a las oficinas públicas, en una especie de albergues, donde la productividad y la inclinación del trabajador a mejorar no se observan de manera clara. Este problema se ha trasladado a la iniciativa privada, donde día a día la productividad disminuye, las huelgas aumentan, y aumenta el número de satisfactores que importamos para satisfacer un alto número de necesidades de la población mexicana.

Novena.- En consecuencia, la justicia social que ofrece el gobierno federal es insuficiente; si bien es cierto que el trabajo les proporciona un *modus vivendi* a los ciudadanos, éste opera bajo condiciones deplorables, que se encargan de crear trabajadores con tendencias evidentes a perder el tiempo y sin una real motivación para ser mejores. Por ello proponemos que se lleve a cabo un cambio radical en las relaciones que se presentan en los centros de trabajo de las Secretarías y Departamentos del Estado, fomentándose el trabajo, la responsabilidad y la productividad de los

trabajadores al servicio del Estado, misma que se traducirá en mejores servicios hacia los gobernados en nuestro país

Décima.- Importante y digna de reconocimiento es la labor de los partidos de oposición, como el PRD y el PAN, quienes preocupados por la situación laboral existente en México, se han dado a la tarea de proponer reformas trascendentes e integrales a la obsoleta ley del trabajo -que data de 1970-. No obstante, proponemos que los institutos políticos de oposición, no se detengan y por el contrario que intensifiquen las reformas, a efecto de que las relaciones obrero-patronales, sean productivas justas y apegadas a la ley, todo en aras de alcanzar lo que proponemos: JUSTICIA SOCIAL.

Décima Primera.- Por lo anteriormente propongo que se cumpla cabalmente con los lineamientos de derecho social para la cual fue creada la inspección del trabajo y se obligue a la dependencia a cumplir con su objetivo con las propuestas que se han señalado en el presente trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Montes de Oca, Santiago, *Diccionario Jurídico Mexicano*, editorial Porrúa, México, 1997.

Boulding, Ernest, *Justicia Social*, editorial Limusa, México, 1953.

Briseño Ruiz, *Derecho Individual*, _____

Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, editorial Omeba, Buenos Aires, 1988.

Cavazos Flores Baltazar, *Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.

Cavazos Flores, Baltazar, *35 lecciones de Derecho Laboral*, editorial Trillas, México, 1982.

Cff. Baudraz, Jean Francoise, *El Horario Flexible de Trabajo*, Editores Técnicos Asociados, Barcelona, 1975.

Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, editorial Porrúa, México, 1974.

Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1988.

Delgado Moya, Rubén, _____

García Oviedo, Carlos, *Derecho Administrativo del Trabajo*, editorial Reus, Madrid, 1978.

Tratado elemental de Derecho Social, editorial Bosch, Barcelona, 1977.

González Díaz, Lombardo Francisco, *El Derecho Social y la seguridad social*, UNAM, México, 1973.

Gurvitch, George, *La Declaración de Derechos Sociales*, trad. ¿quién?, editorial Ediar, Buenos Aires, 1978.

Martínez Álvarez, Antonio, *Derecho Social*, editorial Reus, Madrid, 1949.

Martínez Delgado, José, *Proyección Histórica de las Declaraciones de Derechos Sociales*, edición del autor, 1998.

Mendieta y Núñez, Lucio, *El Derecho Social*, editorial Porrúa, México, 1993.

Pequeño Larouss, Larouss, México, 1997.

Pérez Fernández del Castillo, Bernardo, *Deontología Jurídica. Ética del abogado*, editorial Porrúa, México, 1996.

Rupretch, Alfredo J., *Enciclopedia Jurídica Omrba*, editorial Driskill, Buenos Aires, 1979.

Santos Azuela, Héctor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, editorial Porrúa, México, 1996.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, editorial Porrúa, México, 1979.

DOCUMENTOS

Anteproyecto de Reforma Laboral, Partido de la revolución Democrática, México, 30 de abril de 1988.

Anteproyecto de Reforma Laboral, Partido Acción Nacional, México, 12 de julio de 1995.

Convenios y recomendaciones, 1919-1966, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996.