

40721
232



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**ANÁLISIS DEL INTERMEDIARIO EN
MATERIA LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

RICARDO HUICHAN PIÑA

ASESORA :

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

MÉXICO

2004

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1



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.

PAGINACION

DISCONTINUA



**TESIS
CON
FALLA DE
ORIGEN**

AGRADECIMIENTOS

**A Dios, porque a pesar de todas las adversidades,
me ha permitido llegar a este momento.**

**A mi madre, por su amor y apoyo incondicional
en todos los instantes de mi vida.**

**A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por la oportunidad que me dio para superarme y por el amor que le tengo a la
Institución.**

**A la Licenciada Martha Rodríguez Ortiz,
por su calidad humana y porque sin su apoyo y guía no hubiera sido posible la
culminación de este trabajo.**

**A mis amigos, familiares, profesores y, en general:
a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron en la realización
de este sueño.**

DEDICATORIA

A ti Clau, por ser mi mayor motivación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ANÁLISIS DEL INTERMEDIARIO EN MATERIA LABORAL

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.....	1
1.1 Derecho del trabajo.....	1
1.2 Relación de trabajo.....	7
1.3 Trabajador.....	12
1.4 Patrón.....	16
1.5 Intermediario.....	18
1.6 Empresa.....	20
1.7 Agencia de colocación.....	22
1.8 Bolsa de trabajo.....	23
1.9 Salario.....	24
1.10 Honorarios.....	29
1.11 Gratuidad.....	31
CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA COLOCACIÓN EN EL TRABAJO.....	32
2.1 El trabajo humano.....	32
2.1.1 Comunismo primitivo.....	33
2.1.2 Edad antigua.....	35
2.1.3 Edad media.....	36
2.1.4 Edad moderna.....	39
2.1.5 Época contemporánea.....	43
2.2 El constitucionalismo mexicano.....	45
2.2.1 La Constitución de 1917 y el artículo 123.....	47
2.3 México y sus acciones en materia de empleo.....	49
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	54
2.5 Reglamento de Agencias de Colocaciones de 1934.....	58
CAPITULO III. ESTUDIO DEL INTERMEDIARIO.....	61
3.1 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	61
3.1.1 Principios Generales.....	63
3.1.2 Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	67

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3

3.1.3 Inspección del Trabajo.....	73
3.2 Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores de 1962.....	74
CAPITULO IV. EL INTERMEDIARIO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	81
4.1 Surgimiento de la OIT.	81
4.2 Estructura.....	84
4.3 Los Convenios y las Recomendaciones.....	87
4.4 México y la OIT.	92
4.4.1 México y los Convenios de la OIT.	94
4.4.1.1 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación.....	97
4.5 Consideraciones finales.....	102
CONCLUSIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	111

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4

INTRODUCCIÓN

Para quien carece de un empleo, la necesidad de conseguir trabajo es sin duda una de las más apremiantes; lo que se agudiza en el contexto de un mundo globalizado, como en el que ahora vivimos; debido a la incapacidad del mercado laboral para absorber el total de la fuerza de trabajo.

En este entorno, los solicitantes de empleo buscan mecanismos que puedan auxiliarios; por ello es que recurren a los intermediarios, con la esperanza de encontrar, por esta vía, la solución a su problema.

Desafortunadamente, existen personas que ven en esta situación la oportunidad perfecta para obtener algún lucro, por lo que lejos de coadyuvar a la clase trabajadora en la obtención de un empleo, se dedican a explotar esta necesidad.

Por ello, en el presente trabajo se aborda la problemática de los intermediarios laborales, en relación al principio que establece, en favor de los trabajadores, la gratuidad de los servicios de colocación en el empleo; consagrado en el artículo 123, apartado "A", fracción XXV; de nuestra Carta Magna.

En esta tesitura, el capítulo primero de nuestra investigación está integrado por un marco conceptual y por datos generales de la rama del derecho en que se desarrolla este trabajo, con el objeto de establecer la información básica que permita una mejor comprensión del tema que se analiza.

El capítulo segundo se refiere a los antecedentes de la colocación en el trabajo, con la intención de apreciar la evolución de nuestro tema en el transcurso de la historia y, por una parte, abarca información general que va de las comunidades más antiguas de seres humanos, hasta los tiempos actuales; por la otra, trata específicamente lo relativo a la colocación en México, desde sus inicios como nación independiente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez establecidos los precedentes, en el capítulo tercero se estudian los aspectos actuales de los intermediarios en el derecho del trabajo mexicano, a fin de precisar el marco jurídico al cual se circunscribe su actividad, particularmente lo relativo a sus servicios de colocación en el empleo.

En el capítulo cuarto se analiza al intermediario laboral en el plano de la Organización Internacional del Trabajo, determinando la relación de México con este organismo, concretamente lo que se refiere a las obligaciones internacionales que nuestro país ha adquirido en el tema que nos ocupa; incluyendo al final, algunas consideraciones sobre la problemática planteada en la presente investigación.

Para el desarrollo de los distintos puntos que integran este trabajo, se emplearon los métodos deductivo, sociológico, histórico y jurídico; tomando en consideración que en el análisis de la información vamos de lo general a lo particular, que nuestro objeto de estudio deriva de un fenómeno social, que abordamos hechos pretéritos a fin de entender situaciones presentes, y que incluimos aspectos doctrinales y legales, en relación a un fenómeno social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

En el presente capítulo abordaremos algunas definiciones que estimamos necesarias para el desarrollo de nuestra investigación, así como ciertos aspectos generales; basándonos en las concepciones de autores reconocidos en el ámbito laboral, en enciclopedias y diccionarios jurídicos.

1.1 Derecho del Trabajo

Antes de señalar lo que se entiende por derecho del trabajo, consideramos útil definir por separado los dos elementos que componen esta denominación; o sea, derecho y trabajo.

“La palabra “derecho” proviene del latín *directum*, el cual deriva de *dirigere* (“enderezar”, “dirigir”, “encaminar”); a su vez de *regere, rex, rectum*, (“conducir”, “guiar”, “conducir rectamente, bien”)”.¹

Quienes se han dedicado a establecer lo que derecho significa han producido un sinnúmero de definiciones, en virtud de que es posible estudiarlo como “valor”, como “hecho” o como “norma”; motivo por el cual este tema es muy extenso y las definiciones del mismo atienden al punto de partida que se tome.

Para los fines del presente trabajo basta concebirlo como el conjunto de normas elaboradas por los hombres ante una situación histórica, normas que son impuestas por el poder público.²

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo III. Editorial Porrúa. México. 2002. p. 177

² Cfr. BERNÚDEZ Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda edición. Editorial Trillas. México. 1989. p. 17

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, por derecho, de manera general, se entiende "todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación mas importante la de derecho positivo y derecho natural".³

Con el derecho se pretende normar la conducta de las personas a fin de lograr una convivencia armónica, basada en la idea de justicia; de lo contrario, las relaciones humanas estarían envueltas en el anarquismo y la única ley existente sería la del mas fuerte.

El vocablo derecho tiene diversos significados jurídicos, "Dos son, sin embargo, sus usos mas persistentes: a) "complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una comunidad estatal" ("orden o sistema jurídico"), y b) "permisiones" o "facultades", así como "exigencias" o "reclamos" que se consideran jurídicamente justificados. Al primero de los significados suele llamársele "objetivo"; al segundo, "subjetivo".⁴

En el primer aspecto se habla del conjunto de reglas, de normas donde se sustentan y facultan dichas instituciones, reglas que cuentan con una sanción para que pueda operar efectivamente su fuerza coactiva; en su segundo aspecto se refiere al conjunto de derechos y obligaciones dirigidos a los sujetos de las mismas, que derivan precisamente de esa norma.

Después de esta breve referencia de lo que se entiende por derecho, pasemos ahora a establecer lo que se entiende por trabajo, para lo cual iniciaremos con su origen etimológico, que de acuerdo con los estudiosos de la materia, se puede apreciar desde diferentes ángulos.

"Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de cierto esfuerzo.

³ DE PINA Vera, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo primera edición. Editorial Porrúa. México. 1995. p. 228

⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo III. Ob. cit. p. 181

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego, *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado están los autores que ven su raíz, un sinónimo, en la palabra *laborare* o *labrere*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra".⁵

Independientemente del origen etimológico, lo cierto es que el trabajo siempre ha estado presente en la vida del ser humano (véase infra capítulo II, punto 2.1), sin importar si éste fue producto de una creación divina o de una evolución de las especies.

"En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".⁶

"Para el Diccionario Enciclopédico Mundial, trabajo es, según la doctrina clásica, junto con la naturaleza y el capital, uno de los factores de la producción".⁷

Nuestra ley laboral, en el artículo 8, segundo párrafo, establece lo que se entiende por trabajo, señalando que es "...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Ciertamente cualquier clase de trabajo implica el despliegue de un esfuerzo, ya sea físico y/o mental, cuyo móvil es satisfacer necesidades, independientemente de cuales sean estas; porque podemos hablar desde la necesidad de proveernos alimentos, hasta la necesidad de una realización personal a través del trabajo.

⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Octava edición. Editorial Porrúa. México. 1998. p. 3 e ídem

⁷ BORRELL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Sista. México. 1994. p. 65

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora que tenemos una noción de lo que se entiende por derecho y por trabajo, es tiempo de definir al derecho del trabajo; para lo cual consideramos adecuado señalar primeramente algunas de las denominaciones que se han empleado para esta rama, con la finalidad de establecer la razón de la aceptación mayoritaria de esta expresión:

a) **Legislación Industrial.**- Esta denominación fue la primera que se le atribuyó a la materia, utilizada básicamente por juristas franceses; atiende a la época en que surge, ya que son los inicios del poder de las industrias. El origen del rechazo en su utilización se manifiesta en tres aspectos; por un lado resulta muy restringida por referirse sólo a la industria manufacturera, dejando de lado a la mercantil y a la agrícola; por otro lado contempla materias que son ajenas al derecho del trabajo, como patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, entre otras; finalmente, la expresión "legislación" es inadecuada, porque de igual forma restringe o limita la materia, contemplando sólo un aspecto de la disciplina, el normativo; es decir, el conjunto de disposiciones jurídicas resultantes del proceso legislativo, ignorando otras fuentes como son la jurisprudencia, la doctrina y los pactos colectivos.

b) **Derecho Obrero.**- Evidentemente esta denominación es el resultado de la histórica lucha de los obreros, quienes gracias a sus exigencias lograron las primeras normas de trabajo; sin embargo, resulta muy limitada esta expresión, en razón de que sólo hace referencia a los trabajadores de las fábricas, máxime a una actividad manual; siendo el campo de aplicación del derecho del trabajo mucho más amplio. Por otro lado está el hecho de que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su preámbulo que las leyes del trabajo regirán "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo"; con lo que se puede apreciar que los obreros representan sólo un sector, constituyen una especie, mientras el derecho del trabajo es el género.

c) **Derecho Social.**- Denominación utilizada por juristas españoles; aunque existen diversos argumentos que tratan de justificar su uso, lo cierto es

que la expresión es muy amplia, su contenido rebasa por mucho al de la materia; además de que jerárquicamente se ubica al derecho social al nivel del derecho público y del derecho privado, conformando así la clasificación inicial que se hace de la ciencia jurídica; de lo que se deduce fácilmente que el derecho social no puede ser sólo el derecho del trabajo, lo componen otras disciplinas como son el derecho agrario y la seguridad social. Finalmente, tenemos que, en estricto sentido, todo derecho es social, representando así un concepto abstracto y difícil de determinar.

d) Derecho Laboral.- Si bien es cierto que no existe una denominación totalmente acertada o completa, esta expresión ha sido bien recibida por los doctrinarios; basta con revisar algunas obras del tema para verificar su uso. La palabra labor se utiliza prácticamente como sinónimo de trabajo, existiendo en el lenguaje jurídico derivaciones de este vocablo, tales como laborable, laborador, laborante, laboral, entre otras; quizá lo que hace que la denominación de derecho del trabajo sea la más aceptada y por la que se inclinan la mayoría de los especialistas de la materia en nuestro país, sea que nuestra ley lleva por nombre precisamente Ley Federal del Trabajo.

e) Derecho del Trabajo.- Por las razones expuestas y sin ser una expresión totalmente satisfactoria, esta denominación es la más aceptada y acertada, es la que más se aproxima al contenido de la disciplina; no obstante que en la actualidad no se contemple en la ley laboral todo tipo de trabajo, se considera que en razón de la fuerza expansiva de este derecho, la coincidencia entre la denominación y el contenido será total.⁸

El derecho del trabajo surge como una respuesta a los justificados reclamos de la clase trabajadora, sumida en la pobreza, en la miseria y en la explotación; surge de la necesidad de equilibrar los derechos entre trabajadores y patrones, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los primeros y de recuperar así su dignidad humana.

⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pp. 11 a 14; y DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Torno primero. Décimo segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1988. pp. 34 a 39

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las definiciones que se han elaborado en torno al derecho del trabajo son diversas, ya que dependen de la óptica del autor; así tenemos que puede referirse al objeto, a los sujetos, a los fines o a la relación laboral; y en consecuencia, alguna definición será mas completa que otra, según las preferencias de quienes las analicen.

Para Néstor de Buen, el derecho del trabajo es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁹

Consideramos que la definición anterior es muy completa, ya que enuncia ciertas características fundamentales para la materia, las que precisan cual es el tipo de trabajo que regula nuestra disciplina; además de que atiende a los fines del derecho del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala que "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹⁰

Esta definición cumple con el parámetro de ser sintética, es concreta y, al igual que la anterior, atiende a los fines de las normas laborales; sin embargo resulta limitativa porque solo hace referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital.

De acuerdo con José Dávalos, el derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".¹¹

⁹ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo primero. Ob. cit. p. 138

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo I. Décimo octava edición. Editorial Porrúa. México. 2001. p. 85

¹¹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Ob. cit. p. 44

Resulta también muy concreta esta definición, atiende a los fines, evita ser descriptiva y no comete el error de limitar las relaciones laborales como en la definición anterior.

Por nuestra parte intentaremos una definición, señalando que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, referentes a las situaciones que se originan con motivo de la prestación de servicios personales, libres, subordinados y remunerados, a fin de conseguir un equilibrio entre las partes que intervienen, a través de la justicia social.

1.2 Relación de Trabajo

La relación de trabajo, por principio, es una relación jurídica; por lo que es necesario dar una noción de esta, señalando que, para nuestra investigación, se entiende por relación jurídica el "Vínculo establecido entre personas regido por el derecho".¹²

De esta forma, el vínculo son los derechos y obligaciones recíprocos, derivados de la prestación del servicio personal, libre, subordinado y remunerado; las personas entre las que se establece el vínculo son: el patrón, que puede ser una persona física o moral; y el trabajador, que necesariamente debe ser una persona física; y el derecho que rige ese vínculo entre personas es precisamente el derecho del trabajo.

La relación que se establece es una relación jurídica interpersonal, tomando en consideración que existen diferentes tipos de relaciones jurídicas, como por ejemplo, las que se establecen entre los sujetos y los objetos, o los sujetos y el ordenamiento jurídico. En nuestro caso se presenta como una relación de persona a persona, determinada por una norma jurídica, en virtud de la cual pueden exigirse derechos y deberes recíprocos.¹³

¹² DE PINA Vara, Rafael. Ob. cit. p. 438

¹³ Cfr. MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1983. pp. 41 y 42

Ahora bien, relación de trabajo es la "Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".¹⁴

Esta definición no contempla la "subordinación", que es un elemento que distingue el tipo de trabajo que regula nuestra disciplina jurídica, razón por la cual es pertinente señalar los elementos de la relación de trabajo.

De acuerdo con Mario de la Cueva, los elementos son cuatro: a) dos personas, que son el patrón y el trabajador, b) una prestación de trabajo, c) la subordinación y, d) el salario.¹⁵

Este criterio lo comparten otros autores como José Dávalos, quien los clasifica como: a) elementos subjetivos, que son el patrón y el trabajador y, b) elementos objetivos, que se refieren a la prestación de un trabajo personal subordinado y al pago de un salario.¹⁶

Los elementos de patrón y trabajador los abordaremos más adelante; por lo que toca a la prestación de trabajo, tal como se estableció en el punto anterior, este debe ser ejecutado de manera personal y libre.

La prestación personal del servicio es una característica básica para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo; es requisito indispensable que el trabajo sea prestado por él y no por conducto de otra persona; en otras palabras, no se admite trabajar por medio de un tercero.

La prestación libre del trabajo excluye a las personas que son obligadas a prestar servicios, como es el caso del trabajo forzoso derivado del cumplimiento de una pena.

¹⁴ Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001, p. 230

¹⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 199

¹⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 106

En cuanto a la subordinación, consideramos oportuno citar la jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, correspondiente a la Novena Época, que establece lo siguiente:

"Relación Laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón".¹⁷

No obstante que nuestra ley laboral no define a la subordinación, desprendemos de la misma lo que establece el artículo 134, que enumera cuales son las obligaciones de los trabajadores y, concretamente en su fracción III, señala "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

La inobservancia de lo que prescribe la fracción anterior faculta al patrón para rescindir la relación de trabajo, tal como lo establece el artículo 47 de la citada ley, donde se agrupan las causas de rescisión imputables al trabajador; señalando en su fracción XI, el "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

Como último elemento tenemos al salario (véase infra capítulo I, punto 1.9), que distingue el trabajo remunerado, regulado por nuestra rama del derecho; de los servicios gratuitos, altruistas o caritativos, que son excluidos de la relación de trabajo.

¹⁷ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.aspx

IMPRESO CON
FALLA DE ORIGEN

En torno a la relación de trabajo existen fundamentalmente dos corrientes, la contractualista y la anticontractualista; la primera sostiene que es el libre consentimiento el único que puede originar relaciones de trabajo; es el acuerdo de voluntades que se traduce en un contrato del que derivan derechos y obligaciones recíprocas; por su parte, la segunda corriente determina que lo importante es la prestación efectiva del trabajo subordinado, surgiendo desde ese momento derechos y obligaciones recíprocas entre el que presta el servicio y quien lo recibe, sin importar si existe o no un contrato de trabajo.

En el ámbito contractualista, la relación de trabajo es entendida como "el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto total, el trabajo para otro; es decir subordinado, personal, continuo y asalariado".¹⁸

La definición citada maneja la "continuidad" como un elemento del trabajo para otro en la relación laboral, lo que consideramos incorrecto, en razón de que existen trabajos que por su naturaleza se ejecutan por temporada, con lo que se rompe esa continuidad.

El contractualismo se origina como consecuencia de la relevancia que adquiere la relación de trabajo debido a la expansión del fenómeno laboral, lo que llama la atención de algunos juristas que incluyen esta relación en el ámbito civil, como una especie de contrato, surgiendo diversas teorías que la consideraban como: a) arrendamiento de servicios, b) compra-venta, c) sociedad y, d) mandato.

Evidentemente ninguna de estas figuras se adecuaba a la naturaleza de esta relación, con lo que se advirtió que contaba con características muy particulares que hacían imposible equipararla a un contrato civil, estableciendo con ello la necesidad de considerar a la relación de trabajo en sí misma, sin

¹⁸ MASCARO Nascimento, Amauri. *Curso de direito do trabalho* Saraiva. Sao Paulo. 1969. p. 250. cit. por SANTOS Azuela, Héctor. *Derecho del Trabajo*. Editorial McGraw-Hill. México. 1998. p. 146

compararla con otras relaciones; y es así como el contrato de trabajo adquirió vida aparte.

Mario de la Cueva, defensor del anticontractualismo, señala que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, que el acuerdo de voluntades, por lo que se refiere al patrón, no es un requisito indispensable para la formación de la relación, ya que inclusive puede originarse sin que intervenga la voluntad de éste, al hacer efectiva la figura de la cláusula de exclusión, en donde son los sindicatos los que determinan a quien le otorgan el trabajo vacante.

Por otro lado, establece que el derecho del trabajo no protege acuerdos de voluntades, sino el trabajo en si mismo; este derecho no regula un intercambio de prestaciones, su misión es asegurar la salud y la vida del ser humano en su calidad de trabajador, así como proporcionarle una existencia decorosa; de tal suerte que el acuerdo de voluntades no es el rector de la relación, esa función la cumplen las normas legales de la materia.¹⁹

Para este autor, la relación de trabajo es "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"²⁰; lo que representa una descripción muy completa de la relación.

En la ley laboral vigente se incluye, por así decirlo, a las dos corrientes; señalando el artículo 20 que "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"; estableciendo en

¹⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo I. Ob. cit. pp. 187 y 189
²⁰ *Ibidem*. p. 187

el segundo párrafo que "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"; atribuyéndole los mismos efectos a las dos figuras.

De lo anterior se desprende una idea conciliatoria y complementaria de ambas figuras. Si bien es cierto que la relación de trabajo surge con la sola prestación del servicio subordinado, también lo es que dicha relación puede surgir con posterioridad a la celebración de un contrato.

Por último, cabe destacar que de acuerdo a la forma en que los trabajadores participen, la relación puede ser individual o colectiva; de acuerdo con su duración, la relación puede ser por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada; y de acuerdo a las circunstancias que se presenten, la relación es susceptible de modificación, suspensión, rescisión y terminación; en los casos y condiciones que marca la ley.

1.3 Trabajador

Como ya vimos, el trabajador es uno de los sujetos de la relación laboral; en torno a él giran las normas del trabajo que tienden a protegerlo en su situación desigual frente al patrón. Para referirse a esta figura, se han utilizado diversos términos, tales como: obrero, prestador de servicios, deudor de trabajo, prestador de obras, operario, prestador de trabajo, dependiente, asalariado, empleado, acreedor de salario, jornalero; entre otros.

El término de "trabajador" es finalmente el más adecuado; es unificador, genérico, homogéneo; no sugiere ninguna distinción en la clase de actividad a desarrollar, con lo que se evita que exista discriminación hacia los trabajadores en función del tipo de trabajo que desempeñan y de si su labor es intelectual o material.

De conformidad con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es la persona física, que presta a otra, física o moral, un trabajo

personal subordinado"; estableciendo en el segundo párrafo lo que se entiende por trabajo (al respecto véase supra capítulo I, punto 1.1).

De la definición que nos proporciona la ley se desprenden los siguientes elementos:

1) El trabajador sólo puede ser una persona física.- Primeramente, es importante recordar que existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, de acuerdo a la forma en que los trabajadores participen.

En una relación individual de trabajo, únicamente existe un interés particular y por lo tanto es la persona física denominada trabajador la que interviene; en el caso de las relaciones colectivas de trabajo, el interés radica en la comunidad de trabajadores, por lo que no puede ser un trabajador en su calidad de persona física el titular de intereses y derechos colectivos.

Es aquí donde interviene la figura del sindicato, que de acuerdo con el artículo 356 de nuestra ley "...es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"; pudiendo, en su calidad de persona moral, actuar como representante de la colectividad; pero esto no quiere decir que tenga una especie de "calidad de trabajador", ya que esta categoría corresponde exclusivamente a las personas físicas.²¹

Efectivamente, sólo los seres humanos son susceptibles de ser trabajadores; las personas morales o jurídicas, dada su naturaleza, no tienen la capacidad de prestar la clase de servicios que regula el derecho del trabajo; además de que sus disposiciones protectoras tienen como destinatario a un ser vivo, de carne y hueso.

Por otra parte; que el trabajador sea necesariamente una persona física tiene como finalidad evitar que las relaciones de trabajo sean disfrazadas con

²¹ Cfr. Ibidem. p. 152

otras figuras, a través de las cuales el patrón intente evadir responsabilidades y entorpecer el vínculo con los trabajadores; lo que origina la explotación de los mismos.

Lo que se pretende es establecer un vínculo jurídico directo entre el patrón y el trabajador, por medio del cual se evite la práctica de negar u ocultar las relaciones de trabajo, envileciendo al trabajador.²²

2) El destinatario del servicio puede ser una persona física o moral.- En este supuesto, no existe ningún impedimento de que la contraparte del trabajador sea una persona jurídica; su naturaleza si lo permite, y nuestra ley le otorga al patrón ambas calidades, como lo veremos más adelante.

3) El trabajo debe ser ejecutado de forma personal.- Al exponer los elementos de la relación de trabajo se abordó el tema (véase supra capítulo I, punto 1.2).

4) El trabajo debe ser subordinado.- De igual forma que el punto anterior, el elemento de la subordinación se trató en la relación de trabajo (véase supra capítulo I, punto 1.2).

Para los doctrinarios existen varias clases de trabajadores, de acuerdo con la naturaleza de la actividad a desarrollar, entre las que destacan básicamente las siguientes:

a) Trabajadores de planta.- Son los que realizan una actividad normal, permanente y necesaria, que constituye la finalidad de la empresa o establecimiento; sin su labor sería imposible el funcionamiento de estas, por lo que se entienden que su relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

²² Cfr. SANTOS Azuela, Héctor. Ob. cit. p.

b) Trabajadores eventuales.- Son los que prestan una actividad distinta a la que normalmente se dedica la empresa o establecimiento y que no constituye su finalidad; su labor es accidental.

c) Trabajadores de temporada.- Estos, al igual que los de planta, también realizan una actividad normal, permanente y necesaria, que constituye los fines de la empresa o establecimiento; pero su trabajo es cíclico, es decir, lo realizan sólo en cierta época o temporada del año.

d) Trabajadores temporales.- Son los que sustituyen a un trabajador que realiza una actividad normal, permanente y necesaria para la empresa o establecimiento; dicha sustitución es por un periodo determinado de tiempo, es decir, provisionalmente.

Desde otra perspectiva, atendiendo a su libertad de coaligarse, puede clasificarse a los trabajadores en sindicalizados y no sindicalizados. ²³

Nuestra ley establece normas dirigidas específicamente a las mujeres y a los menores; contempladas en los Títulos Quinto y Quinto Bis, respectivamente; sin constituir ninguna violación a lo que señala el segundo párrafo del artículo 3º de la ley, en el sentido de que "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Lo que se pretende fundamentalmente con estas normas es proteger a las mujeres en cuanto a la maternidad y a los menores en relación a un normal desarrollo de acuerdo con su edad; por lo que no debemos confundirlo con una situación de distinción entre trabajadores.

La ley también se refiere directa y específicamente a ciertos trabajadores, en atención a las características particulares de la labor que van

²³ Cfr. BORRELL Navarro, Miguel. Ob. cit. p. 71; y DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 226

a desarrollar, bajo el rubro denominado "trabajos especiales", comprendidos en el Título Sexto.

En este sentido, son trabajadores especiales: los de confianza, de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, de autotransportes, de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos, a domicilio, domésticos; trabajo en hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos; médicos residentes en periodo de readiestramiento en una especialidad, y el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Cabe aclarar que la ley vigente contempla también como trabajos especiales los de la industria familiar, pero sólo para el efecto de aplicarle a esta actividad las disposiciones relativas a seguridad e higiene; razón por la que hacemos la distinción.

1.4 Patrón

Este vocablo, "...deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc."²⁴

El patrón es la contraparte del trabajador, y al igual que éste, representa un sujeto primario de la relación laboral. Al referirse a esta figura se han utilizado diversas denominaciones, entre las que destacan: empleador, empresario, acreedor de trabajo y dador de trabajo o empleo.

Identificar al patrón como un "empleador" resulta inadecuado, en atención a la tendencia que actualmente existe, en la que los patrones no

²⁴ BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harta. México. 1985. p. 154

intervienen de forma directa en la tarea de contratar a los trabajadores; lo hacen a través del personal administrativo de la misma empresa, los que constituyen un área especializada encargada de esta función, comúnmente denominada "recursos humanos".

Utilizar el vocablo "empresario" es equivocado, porque las relaciones de trabajo no se presentan sólo dentro de una empresa, sino que también se manifiestan en otros sectores, como en el trabajo doméstico, en el que no podemos referirnos a la figura de la empresa; por otro lado, a este concepto se le asocia con la idea de lucro y bajo esta óptica su carácter es predominantemente mercantil.

Las expresiones "acreedor" y "dador" de trabajo o empleo son erróneas; por un lado son gramatical y fonéticamente inadecuadas; por otro lado, resultan confusas porque, según la perspectiva, tanto el patrón como el trabajador pueden ser calificados de acreedores y dadores de trabajo.²⁵

El artículo 10 de la ley de la materia define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"; y establece en su segundo párrafo que "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos"; lo anterior, con la intención de evitar abusos hacia los trabajadores.

Esta definición reafirma la idea de que basta con la sola prestación de los servicios para que se apliquen las normas del derecho del trabajo a la naciente relación.

La definición legal puede considerarse insuficiente, por no contemplar los elementos de la subordinación y la remuneración; no obstante lo anterior, la subordinación atañe al trabajador y no al patrón, por lo que no hay necesidad

²⁵ Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Ob. cit. pp. 500 y 501; e Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo V. Editorial Porrúa. México, 2002. pp. 492 y 493

de incluirla; y la remuneración no constituye un requisito para que pueda iniciarse una relación laboral, es tan sólo la consecuencia natural de la relación.

Los elementos que se desprenden de la citada definición son los siguientes:

- 1) El patrón puede ser una persona física o jurídica.
- 2) El Patrón es el receptor de los servicios del trabajador.

La capacidad de tener ambas calidades se debe a que la naturaleza del mismo lo permite, pues no compromete su actividad personal. Para la ley laboral no importa que el patrón se constituya como una persona moral; lo que importa es el hecho de recibir el servicio personal subordinado.

El artículo 11 de la ley señala que "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

De la redacción anterior se desprende la existencia de la figura denominada representante del patrón, la cual debemos tener en cuenta en las relaciones laborales, debido a que el trabajador se encuentra obligado por la ley a cumplir las instrucciones que reciba de aquel, con base en el artículo 134 fracción III (véase supra capítulo I, punto 1.2).

1.5 Intermediario

Este es uno de los conceptos fundamentales del presente trabajo; constituye la figura jurídica alrededor de la cual se desarrolla la investigación, por lo que en este punto no agotaremos el tema, sólo abordaremos algunos aspectos generales y su definición.

La actividad que realiza se denomina intermediación, vocablo que deriva del latín *intermedius*, cuyo significado es "que está en medio". Esta figura se presenta en distintas ramas del derecho, así la encontramos, por ejemplo, en la materia mercantil, internacional y laboral.

En el derecho mercantil, el intermediario es aquella persona a través de la cual se enlaza la circulación de satisfactores entre productores y consumidores; la actividad que realiza sólo tiene como objeto poner en contacto a dos o más partes para que celebren un negocio.

En el derecho internacional público, el intermediario realiza una actividad tendiente a solucionar pacíficamente los conflictos internacionales; es un método diplomático también conocido como mediación; en este sentido, la intermedicación se encuentra reconocida en la Carta de las Naciones Unidas y en la Carta de la Organización de los Estados Americanos.

En el derecho del trabajo, el intermediario es el que está entre el trabajador y el patrón; y aunque como sujeto de ésta disciplina jurídica puede manifestarse de distintas maneras (véase infra capítulo III, punto 3.1.1), para este punto es suficiente señalar las dos ideas que sobresalen:

- a) Por una parte, se le considera como un consecuidor de trabajadores.
- b) Por la otra, se le asocia a la figura de un falso patrón.²⁶

La Ley Federal del Trabajo define al intermediario en su artículo 12 como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

²⁶ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo IV. Editorial Porrúa. México. 2002. pp. 647, 648 y 650

1.6 Empresa

Este vocablo deriva del latín *inprehensa*, que significa cogida o tomada, acción que se comienza; esta denominación implica un doble enfoque, uno económico y otro jurídico.

Desde el punto de vista económico, se conceptúa a la empresa como la organización de los factores de la producción, es decir, del capital y del trabajo; con el objeto de obtener ganancias ilimitadas.²⁷

Desde el punto de vista jurídico, son diversas las definiciones que establecen los estudiosos de la materia, en razón de que el tema puede estudiarse de distintas maneras, de acuerdo con la rama que la trate, llámese derecho mercantil, fiscal, administrativo o laboral.

La figura de la empresa sólo la abordaremos respecto de su participación en el derecho del trabajo; y en este orden de ideas, el artículo 16 de la ley señala que "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El citado artículo no solo establece la concepción laboral de empresa, sino que del mismo se desprende otro elemento denominado establecimiento; vocablo que deriva del verbo *establecer*, del latín *stabiliscere*, de *stabilire*: fundar, instituir.²⁸

"La referencia legal a empresa o establecimiento nos obliga a señalar la diferencia que contempló el Legislador al respecto y así vemos que en la Exposición de Motivos se sostiene que el crecimiento de la industria moderna

²⁷ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo III. Ob. cit. p. 724

²⁸ *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Ob. cit. p. 91

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias, u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general".²⁹

Debemos entender a la empresa como lo principal y al establecimiento como lo accesorio, como un término complementario; no son lo mismo una y otra. La ley indica lo que puede considerarse como establecimiento, equiparándolo con una sucursal o agencia, pero lo hace únicamente a manera de ejemplo, sin ser limitativa al respecto, tal como lo demuestra cuando dice "u otra forma semejante"; estableciendo como único requisito, que sean parte integrante y contribuyan a los fines de la empresa.

El establecimiento, que goza de autonomía funcional y técnica, surge como una consecuencia de los tiempos modernos en los que las empresas necesitan expandirse para no rendirse ante la competencia.

La definición de empresa confirma la idea de que para la materia sólo importa esta figura en cuanto a su participación en la relación de trabajo, al no referirse al concepto de lucro. En la actualidad, es común en las relaciones laborales que la empresa constituya la figura más importante del patrón.

La ley no determina cuales son los elementos que constituyen la empresa; pero pueden distinguirse dos clases: a) Los esenciales y, b) Los accidentales.

Los esenciales pueden dividirse a su vez en elementos subjetivos, que son los trabajadores y los patrones (para el caso, empresarios); elementos objetivos, constituidos por el capital (elemento económico), la fuerza de trabajo, la organización, la dirección (poder de mando) y el deber de obediencia; y elementos teleológicos, que se traducen en un fin común, la producción o distribución de bienes o servicios.

²⁹ GUERRERO, Eucherio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2001. p. 42

Los accidentales son aquellos que hacen presumir, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa, tales como: el domicilio común, la explotación de una misma marca, el nombre comercial común, la comunidad de propietarios, entre otros.³⁰

1.7 Agencia de colocación

De conformidad con el Diccionario de la Lengua Española, el vocablo agencia tiene distintos significados, los que a su vez poseen un contenido jurídico. Por una parte, nos remite al oficio o encargo de agente y, por otra, a su oficina o despacho; a la empresa destinada a gestionar asuntos ajenos.

En este orden de ideas, la clase de agente, el tipo de oficina y la empresa; dependerán de la óptica de la rama del derecho desde la cual se aborde el tema.

La agencia de colocación es una especie de oficina o despacho que gestiona empleos o realiza una actividad semejante, pudiendo tener un carácter público o privado, cuyo objetivo primordial es procurar un trabajo a los individuos que solicitan sus servicios, de acuerdo a las ofertas de empleo con las que cuente.

Esta figura tiene su antecedente en los gremios de comerciantes y artesanos medievales (véase *infra* capítulo II, punto 2.1.3), que en este sentido velaban por conseguirle trabajo a sus asociados.

La actividad de intermediación en el empleo, desde el punto de vista público, es una obligación del Estado; quien además de gestionar empleos y de orientar a los solicitantes hacia las actividades en donde sean más útiles, de acuerdo con las características particulares de cada trabajador (como son, la instrucción escolar, experiencia laboral, capacidad y aptitudes); realiza investigaciones sobre las condiciones económicas y sociales de los núcleos de

³⁰ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, I. Ob. cit. pp. 103 y 104; y DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Ob. cit. pp. 519 a 521

población, para determinar las necesidades laborales de estos, con la finalidad de atenderlas, tratando de evitar con ello el complejo problema del desempleo.

Los servicios privados de colocación son reconocidos por el Estado, tomando en consideración que todo aquel que se dedique, de una u otra forma, a servir como enlace entre los que solicitan empleo y los que lo ofrecen, constituyen un apoyo en el citado problema; reglamentando su actuación, con el objeto de que verdaderamente sean parte de la solución y no del problema, al aprovecharse de esta necesidad.

A las agencias de colocación se les conoce en algunos países con el nombre de bolsas de trabajo, figura que abordaremos en el siguiente punto de esta investigación.

Existe otro sistema en donde se pretende conciliar la oferta y la demanda de trabajadores, con base en un sentido social, es decir, organizado con fines asistenciales; como es el caso de la función que desempeñan al respecto algunas asociaciones civiles o incluso los sindicatos.³¹

1.8 Bolsa de trabajo

Como ya se anticipó, la bolsa de trabajo es una clase de agencia de colocaciones, legalmente autorizada para fungir como intermediario entre los solicitantes de trabajo y los oferentes del mismo; sujeta a una reglamentación específica, a fin de proteger a los que requieran de su intermediación de los posibles abusos que puedan suscitarse al explotar esta necesidad, circunscribiendo su actuación únicamente a poner en contacto a las partes.

Existen bolsas de trabajo que realizan su actividad en el mercado laboral sin cobrar ningún tipo de comisión o retribución; en este caso hablamos de las que pertenecen al Estado y las establecidas por ciertas instituciones como las universidades, las que a través de este medio ayudan a sus estudiantes a

³¹ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 2002. pp. 189 y 190

conseguir empleo y, a su vez, proporcionan a las empresas los recursos humanos que buscan.

Por otra parte, al facultar a los particulares a establecer estas bolsas, se les autoriza para cobrar comisiones por sus servicios, ya sea a una o ambas partes; en el caso concreto de nuestro país, sólo se permite cobrarle a los patrones.³²

1.9 Salario

"La voz salario viene del latín *salarium*, y éste a su vez, de *sal*, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos"³³, considerada una valiosa mercancía equiparable al dinero.

Como ya señalamos, la relación de trabajo consta de dos sujetos primarios que son el trabajador y el patrón, vinculados jurídicamente por la prestación-recepción de un trabajo personal subordinado; el patrón recibe la fuerza de trabajo y la utiliza como decida, pero a cambio debe retribuirle al trabajador tal actividad.

De acuerdo con Mario de la Cueva "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"³⁴; en este tenor, el artículo 3 de la ley laboral establece que el trabajo "... debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

De lo anterior se deduce que al salario no lo podemos ver como una simple contraprestación de carácter económico, va más allá, su naturaleza es de carácter social; a través de éste se pretende que el trabajador y su familia

³² Cfr. Diccionario de Derecho del Trabajo. Ob. cit. pp. 24 y 25

³³ CAVAZOS Flores, Bafiasar. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Segunda edición. Editorial Trillas, México, 1994, p. 87

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 297

se procuren una vida digna y decorosa, acorde a su calidad de seres humanos, acercándose así al valor supremo de la norma laboral que se traduce en la obtención de la justicia social.

La Constitución Federal en su artículo 5, tercer párrafo señala que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...", redacción que además de concordar con la libertad de trabajo, constituye un principio fundamental para el salario, porque no sólo se habla de la obligación de retribuir el trabajo prestado, sino de que tal retribución debe ser justa, independientemente de lo abstracto que pueda resultar esto.

La Ley Federal del Trabajo define al salario en su artículo 82 como "...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La retribución se materializa fundamentalmente en dinero en efectivo, pudiendo ser complementada con prestaciones en especie; el deber de pagar constituye la obligación más importante que tiene el patrón para con el trabajador; y el trabajo que se presta debe tener las características ya señaladas.

De esta forma, el salario se integra, de acuerdo con el artículo 84 de la ley, con "los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"; y conforme al artículo 102, las prestaciones en especie "deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

Permitir que las prestaciones en especie formen parte del salario, atiende a que existen situaciones en las que son indispensables e inclusive favorables para los trabajadores, como en el caso del transporte a un centro de trabajo lejano, los alimentos y la habitación; pero por otro lado, se limita la

proporción de estas prestaciones, a fin de proteger a los trabajadores de los abusos patronales ya experimentados, como fue el caso de la tienda de raya.

La proporción del salario en efectivo, que es mayoritaria; de acuerdo con el artículo 101 de la ley, debe pagarse en moneda de curso legal, o sea en pesos mexicanos, no siendo permitido hacerlo con mercancías o con cualquier signo representativo que pretenda sustituir la moneda, con la citada finalidad de evitar abusos patronales. No obstante las buenas intenciones del legislador, esta disposición no se cumple cabalmente, debido a que en la práctica es común que se pague con cheque o a través de depósitos bancarios.

Cabe aclarar que el salario no debe ser entendido exclusivamente como consecuencia de un trabajo materialmente realizado, pues existen ciertos casos en los que el trabajador recibe su salario sin haber prestado efectivamente el servicio; tales como las vacaciones, el día semanal de descanso, o la licencia por maternidad.

En concordancia con la idea de un salario justo, está lo que establece el artículo 85 de la ley, en el sentido de que el salario "debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo...", tomando en consideración para fijar su importe "...la cantidad y calidad del trabajo".

La ley no define al salario remunerador, pero el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXVII, inciso "b", faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para discernir sobre tal concepto, al señalar que les corresponde determinar si las condiciones pactadas entre trabajador y patrón en relación al salario son nulas, en atención a si éste es remunerador o no; lo que harán de manera particularizada, atendiendo al caso concreto.

De acuerdo con Borrell Navarro, la doctrina no ha llegado a un acuerdo respecto al verdadero alcance del vocablo remunerador, pero debemos entenderlo, conforme a lo que establece la ley, como aquel que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden

material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos.⁸⁶

La idea del Dr. Borrell sobre salario remunerador, la toma de lo que la constitución y la ley contemplan como salario mínimo, al señalar que 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".

Tristemente lo anterior es utópico, en razón de la situación económica que vive el país, en el marco de un mundo globalizado; y por otra parte, de acuerdo con la redacción, la determinación de un mínimo va en función de las necesidades del trabajador y su familia, y en este orden de ideas un trabajador puede no tener hijos, en tanto que otro puede tener diez, lo que haría suponer que el mínimo para uno y otro son distintos, situación que resultaría prácticamente imposible de determinar.

La fracción VII del artículo constitucional citado, establece que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"; en el mismo sentido se expresa la ley del trabajo en el artículo 86, precisando que "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". En el supuesto de que se diferenciaran los salarios mínimos por razón de las necesidades familiares, seguramente se violaría este principio; como en el ejemplo del trabajador que no tiene hijos y el que tiene diez, si resulta que ambos desempeñan un trabajo igual.

El artículo 90 de la ley define al salario mínimo como "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

⁸⁶ Cfr. BORRELL Navarro, Miguel. Ob. cit. p. 90

El monto de los salarios se puede fijar por los trabajadores y patrones, ya sea individual o colectivamente, siempre que se respeten las proporciones y los mínimos señalados. Constitucional y legalmente existen dos clases de salarios mínimos, el general y el profesional.

El artículo 92 de la ley establece que los generales "...regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales". En la actualidad existen tres áreas geográficas en las que se divide el país, denominadas "A", "B" y "C".

Los salarios mínimos profesionales, de acuerdo con el artículo 93 "regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación", contando actualmente con 88 tipos de actividades a las que se les aplica esta clase de salario.

La cuantía de los salarios mínimos profesionales es mayor a la de los generales, en virtud de que las actividades a las que se aplican los primeros requieren de ciertos conocimientos, preparación o experiencia; razón por la cual los patrones hacen lo posible por no pagarlos, cambiando las denominaciones de los puestos para que no coincidan con los que las autoridades laborales han determinado como profesionales, o arguyendo que los trabajadores no realizan las funciones como señalan las definiciones establecidas para las actividades profesionales.

El salario puede fijarse de cualquier forma, mencionando la ley en el artículo 83 cuatro maneras de hacerlo, siendo estas:

a) Por unidad de tiempo.- Este salario es el que se paga en función de la duración de la jornada de trabajo, es decir, del número de horas en las que el trabajador está a disposición del patrón para desempeñar su trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) **Por unidad de obra.-** También conocido como salario a destajo, es aquel en el que el monto del pago va en función de los resultados del trabajo que desempeñe el trabajador.

c) **Por comisión.-** En este salario el monto del pago es proporcional a la venta o colocación que logre el trabajador de los productos o servicios que ofrece la empresa para la que labora.

d) **A precio alzado.-** Salario en el que el pago se mide en función de la obra que el patrón se propone realizar.

Las dos primeras formas son las más comunes; el salario a comisión cobra importancia a raíz de la inclusión en la ley laboral de los trabajadores especiales denominados como "agentes de comercio y otros semejantes"; el salario a precio alzado prácticamente es letra muerta porque cada día se utiliza menos.³⁶

Además de lo señalado, nuestro ordenamiento jurídico establece diversas medidas tutelares del salario, que de forma general tienden a salvaguardarlo contra los abusos del patrón, contra los acreedores del trabajador y del patrón; y protegen el patrimonio familiar.

1.10 Honorarios

"Denominación tradicional dada a la retribución que por su trabajo perciben quienes ejercen las llamadas profesiones liberales"³⁷, como es el caso de los abogados, arquitectos, médicos, ingenieros, artistas, etcétera.

En este sentido, la palabra honorarios siempre se utiliza en plural; proviene del latín *honorarius*, que constituye un adjetivo calificativo aplicado a la retribución o beneficio que se daba como honor.

³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pp. 298 a 308

³⁷ DE PINA Vara, Rafael. Ob. cit. p. 310

Esta antigua concepción tiene su origen en Roma, en donde se les llamaron "honoros" a los cargos o empleos públicos, los que traían consigo el derecho de percibir una parte de los impuestos. En este orden de ideas, encontramos una antitiquísima definición que consideraba la palabra en forma singular como "honorario", cuyo significado era gaje o estipendio de honor que se da a alguien por su labor.

En la antigua Roma existió una tajante distinción en el trato y la forma de ver el trabajo físico y el trabajo intelectual; en el primero caso esta actividad se estimaba onerosa y por lo mismo era muy despreciada; en tanto que al segundo no se le consideraba propiamente un trabajo, la actividad era gratuita.

Entre los primeros romanos se tenía como un deshonor pagar por un trabajo intelectual, pero ello no significaba que no existiese ninguna contraprestación; se refiere a que los honorarios no se pagaban en moneda, en dinero corriente; la retribución se traducía en honor, consideración, influencia, poder, reputación, popularidad, respeto, etcétera.

Quien prestaba esta clase de servicios no obtenía más recompensa que la gratitud, el reconocimiento por parte del beneficiario; y si bien existían casos en que sí se entregaba dinero, se le consideraba como un regalo honorífico que no ofendía la dignidad de las partes.

En suma, la paga que se percibió en un principio no era de naturaleza económica sino ideal, pero con el paso del tiempo esta idea fue evolucionando hasta llegar también a una retribución de índole económico.³⁸

En la actualidad, si bien los honorarios constituyen una remuneración que se paga a cambio de la prestación de un trabajo, no debemos confundirla con el vocablo salario, son figuras distintas con características perfectamente bien definidas; la diferencia radica en la manera que se preste o desarrolle una actividad.

³⁸ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omba. Tomo XIV. Ancafo S.A. Buenos Aires. 1974. pp. 471 a 473

De esta forma, el que ejerza una actividad de las llamadas liberales, pero la ejecute en beneficio de un patrón, en donde exista el elemento de la subordinación, estará en el ámbito del derecho del trabajo, independientemente de que a la retribución dada se le denomine honorarios, porque lo que importa es la naturaleza de la relación y no el nombre que se le asigne.

Por el contrario, si la actividad se realiza de manera libre, con plena autonomía, independiente de la dirección de un patrón, es decir, donde no haya subordinación, donde el prestador de servicios desempeñe su trabajo conforme a su criterio e inclusive fije el monto del mismo, estamos en presencia de lo que en estricto sentido son los honorarios.

1.11 Gratuidad

La palabra gratuidad representa una calidad de gratuito, vocablo que deriva del latín *gratuitus*, cuyo significado básicamente se orienta en dos sentidos: el primero se refiere a lo que se da o lo que se obtiene de balde o de gracia, o sea, sin costo alguno; el segundo significa arbitrario, sin fundamento; es decir, la conducta contraria a la razón, a la justicia; que obedece a una voluntad caprichosa, por ejemplo, una "acusación gratuita" o "suposición gratuita". Evidentemente, el primer significado es el que nos interesa.

En el derecho, comúnmente se utiliza esta expresión en relación al título con que se adquiere o posee alguna cosa o servicio; de esta forma, será gratuito si se obtiene sin gravamen ni desembolso, al contrario de lo oneroso, que impone a cada parte una prestación en favor de la otra.³⁹

Los conceptos de gratuidad, intermediario y agencia de colocación; representan los elementos básicos para nuestro trabajo, en virtud de que la problemática que se estudia gira en torno a los mismos; y confiamos en que la información vertida en este capítulo contribuya a que el lector disponga de mayores elementos de estudio, y avive su interés en el tema que se analiza.

³⁹ Cfr. *Enciclopedia Jurídica Civitas*, Volumen II, Editorial Civitas, Madrid, 1995, pp. 3266 y 3267

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA COLOCACION EN EL TRABAJO

A continuación nos abocaremos a estudiar, de forma general, la historia del trabajo, a través de las distintas etapas en que tradicionalmente se ha dividido la historia humana, con el objeto de apreciar las diversas maneras en que el hombre ha sido colocado en el mismo; posteriormente nos concentraremos en México, desde sus inicios como nación independiente, para profundizar en la cuestión del empleo, particularmente en el aspecto de la colocación.

2.1 El trabajo humano

El trabajo, de acuerdo con Federico Engels, es "la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre".⁴⁰

Esta última afirmación es el resultado de la brillante teoría que establece cómo a través del trabajo, el ser humano pudo evolucionar de una raza de monos antropomorfos; idea con la que se pone de relieve el insalvable papel que juega el trabajo para el hombre.

Las manadas de monos bajaron de los árboles en que vivían y empezaron a caminar por el suelo, poco a poco adoptaron una posición erecta, con lo que sus extremidades superiores se encontraron libres y comenzaron a utilizarlas en diversas funciones; así, con el paso del tiempo (cientos de miles de años) se logró una progresión constante en su uso, creándose los primeros instrumentos de trabajo; y la mano fue perfeccionándose gracias al trabajo.

Posteriormente se llegó al punto en que estos grupos tuvieron la necesidad de comunicarse, con lo que se desarrolló el lenguaje; y el cerebro

⁴⁰ MARX, Carlos y Federico Engels. Obras Escogidas. Tomo III. Séptima edición. Editorial Progreso/Moscú. 1974. p. 66

del mono se fue transformando en el cerebro humano, a través de un largo proceso evolutivo; todo ello como resultado del trabajo.⁴¹

2.1.1 Comunismo primitivo

En este periodo, en el que el hombre dejó atrás al mono, observamos el inicio de su colocación en el trabajo; claro está que estrictamente vinculado a la necesidad de agruparse y organizarse en las labores para poder sobrevivir.

Esta etapa de la historia se ha denominado "comunismo primitivo", y siguiendo los estudios de Engels, en un inicio el hombre vivió en los bosques y se constituyó como el ser más débil sobre la tierra; su mayor logro en este periodo fue la creación de un medio de comunicación.

Durante mucho tiempo se mantuvo fundamentalmente de la recolección de alimentos y de la caza; más adelante abandonó los bosques y con el perfeccionamiento de instrumentos impulsó la pesca; su vida era esencialmente nómada.

Posteriormente cultivaron las plantas y con la sustitución de la caza por la agricultura se modificaron las formas de trabajo, se domesticaron y criaron animales, comenzó la actividad pastoril que marcó una nueva actividad laboral y de esta manera el hombre se tornó sedentario.

Con todo ello surgió con gran fuerza la división del trabajo, y así tenemos a la cacería, la artesanía instrumental, la agricultura, y más tarde la construcción y la minería.

En suma, en ese tiempo el trabajo era comunal, en atención a las circunstancias tan adversas del entorno en que se vivía, donde sólo a través de la solidaridad se podía pensar en la supervivencia humana; situación que originó una cierta división del trabajo.

⁴¹ Cfr. Ibidem. pp. 66 a 70

La comunidad primitiva logró desarrollarse gracias a la formación voluntaria de grupos de trabajo, que obedeció a esa necesidad de supervivencia; constituidos en un inicio por la familia, luego por el clan, y finalmente por la tribu.

En esta época la formación social más notable es el clan (grupo de familias), en el que a pesar de su primitiva organización comunal, dio lugar a cierta forma jerárquica, donde destaca el jefe del clan, cuya figura sentó las bases de un trabajo sometido a las órdenes de un tercero, lo que se erige como un claro antecedente del trabajo subordinado; pero no se trata de un trabajo para producir un lucro, pues lo que impera es el interés colectivo y no el particular.⁴²

La comunidad primitiva comienza a desintegrarse a medida que se perfeccionaron los instrumentos de trabajo, con los que se logra un mayor crecimiento en la productividad, y ahora una familia por sí sola podía proveerse de los medios necesarios para vivir y ya no dependían del trabajo de toda una comunidad.

Con ello se fue segmentando ese trabajo colectivo y de esta forma el trabajo comunitario es sustituido por el trabajo individual y aparece la propiedad privada ligada a la división del trabajo.

Al paso del tiempo se hizo necesario obtener mayor fuerza de trabajo para el desempeño de las diversas labores que exigían las nuevas agrupaciones humanas, cada vez más organizadas; fue esto lo que originó el surgimiento del esclavismo, porque resultaba más conveniente forzar a los prisioneros de guerra y demás cautivos a trabajar, que darles muerte; con lo que podemos afirmar que desde las épocas más antiguas existe la explotación del hombre por el hombre.⁴³

⁴² Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997, pp. 1 a 5; y GARZA Zambrano, Jorge, *Evolución del Trabajo*, Editorial McGraw-Hill, México, 1997, pp. 38 a 40

⁴³ Cfr. GARZA Zambrano, Jorge, Ob. cit., pp. 44 a 47

2.1.2 Edad antigua

La esclavitud caracterizó este periodo, y fue a través de esta repudiable forma del trabajo humano como se hizo posible el surgimiento y florecimiento de grandes sociedades. Desde Mesopotamia, pasando por Egipto, Grecia y Roma; e inclusive en las civilizaciones precolombinas como la azteca, inca y maya, existió la esclavitud, aunque con diferentes matices.

La esclavitud fue toda una institución en la que se basaban la economía y la sociedad de las civilizaciones antiguas, a tal grado que ni los filósofos griegos consideraron la condición de los esclavos como una situación moralmente reprochable.

Esta condición se podía adquirir no sólo por ser prisionero de guerra, sino también por cuestiones económicas en donde algunas personas se veían en la necesidad de venderse a sí mismas o de vender a miembros de su familia para pagar deudas o para sobrevivir; o bien, como castigo por ciertos delitos.

Cabe hacer un paréntesis en el orden cronológico para señalar que la esclavitud se presentó en dos etapas de la historia. La primera, como ya observamos, corresponde al mundo antiguo y aparentemente "concluye" con la caída del imperio romano (a partir del siglo V); la segunda inicia con la exploración de las costas Africanas y con el descubrimiento de América (siglo XV), en los términos siguientes:

Los indígenas del nuevo mundo fueron esclavizados por los conquistadores, obligándolos a trabajar en beneficio de su colonización, pero gradualmente fueron sustituidos por los negros traídos de África, que resultaban más resistentes al trabajo forzado.

De esta manera es como se instituye la infame "trata de negros", que por increíble que parezca pervivió formalmente hasta finales del siglo XIX (Brasil abolió la esclavitud hasta 1888).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta segunda etapa de la esclavitud se presenta en el entorno de la colonización y constituye la forma más vil de la explotación del hombre. Si bien muchos indígenas americanos sufrieron los estragos de esta práctica, no cabe duda que su expresión más cruel se vivió con las cacerías humanas que se realizaron en el continente africano. El comercio de humanos se convirtió en todo un negocio que aprovecharon portugueses, españoles, franceses, norteamericanos, holandeses, daneses, entre otros.⁴⁴

La esclavitud representa otra manera de colocar a los hombres en el trabajo. En la primera etapa puede decirse que se manifestaba de dos formas: una forzada, como en el caso de los cautivos y delincuentes, y otra "voluntaria", por así decirlo, en donde es la necesidad económica la que obliga a las personas libres a esclavizarse.

En la segunda etapa y por difícil que resulte, la trata de negros es quizá la forma más acabada y representativa de considerar el trabajo humano, y más aún, al hombre mismo, como una mercancía.

"El esclavo era un objeto, un elemento animado de un sistema de propiedad, una mercancía para la que había mercado con sus compradores y vendedores. La condición del esclavo es la negación de la dignidad, la soberanía y la autonomía de la persona".⁴⁵

2.1.3 Edad media

Continuando con el orden historiográfico; a la caída del imperio romano las tierras se repartieron entre las diversas tribus conquistadoras, y es en este proceso en el que se ubica a la llamada edad media, que se distingue por dos situaciones: la primera se refiere al sistema feudal, en donde el sometimiento y la explotación del trabajo humano se transforman de la esclavitud a la

⁴⁴ Cfr. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation; y DE SEBASTIÁN, Luis. *De la Esclavitud a los Derechos Humanos*. Editorial Ariel S.A. Barcelona. 2000. pp. 29 a 33

⁴⁵ DE SEBASTIÁN, Luis. Ob. Cit. p. 30

servidumbre; y la segunda es en relación a las denominadas corporaciones de oficios.

La servidumbre caracterizó la estructura económica, social y por supuesto laboral durante gran parte de esta época. Los siervos, no obstante que contaban con algunos derechos personales, se encontraban en una situación intermedia entre la esclavitud y la libertad; vinculados a un lugar de residencia y de trabajo, estaban obligados a cultivar y cosechar la tierra de su señor; a cambio se les permitía laborar parcelas para su manutención y la de su familia, pagando tributo por ello.

Con el tiempo surgieron de entre los mismos campesinos, artesanos que realizaban trabajos para su aldea. Poco a poco su productividad aumento más de lo que sus poblados requerían, razón por la cual comenzaron a establecerse alrededor de los castillos feudales, en los grandes poblados y demás centros comerciales para ofrecer sus productos.

Esta actividad cada vez fue más lucrativa y los artesanos fueron perfeccionando su labor, por lo que dejaron el campo y huyeron de los señores feudales, dirigiéndose paulatinamente a las ciudades, en donde la intensa competencia y el deseo de protegerse mutuamente los obligaron a agruparse.⁴⁶

En estas circunstancias surgen las corporaciones de oficios, con antecedentes vagos e imprecisos en la India, Egipto y Grecia; y más recientemente en Roma con los denominados "colegios", que agrupaban a personas de actividades semejantes; y en los inicios de la edad media con las llamadas "gildas", que tienen como característica principal la mutualidad y la beneficencia.

En el medievo existieron corporaciones de comerciantes y artesanos que conservaron una esencia mutualista. Las personas se fueron agremiando

⁴⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 6; y GARZA Zambrano, Jorge. Ob. cit. pp. 53 a 55

de acuerdo al oficio, donde inclusive la religión influyó en su identificación, al concurrir a un mismo templo y al venerar al santo del oficio.

Tres categorías conformaban a los gremios: la primera corresponde a los aprendices, que se integraban desde los 10 o 12 años a la familia del maestro para ser adiestrados en el oficio; la segunda la constituyen los oficiales o compañeros, que eran verdaderos trabajadores asalariados; y finalmente tenemos a los maestros, como los propietarios de los talleres.

Para que un oficial pudiera obtener la categoría de maestro debía realizar una obra maestra, un examen, ofrecer un banquete al jurado y demás maestros, y comprar el oficio.

Con el tiempo los gremios, perfectamente organizados, incluso con "autoridades" propias, adquirieron un enorme poder, tanto político como económico, y reglamentaron todos los aspectos relacionados con sus actividades.⁴⁷

Elaboraron "estrictas reglamentaciones tendientes a evitar la competencia y monopolizar el mercado. Así, se fijaban precios y salarios, controlaban la calidad de los productos, etc."⁴⁸

Es así como podemos observar otras formas de colocación de los seres humanos en el trabajo; primero con la servidumbre, donde los siervos son fuertemente explotados y padecen enormes restricciones a su libertad, fundamentalmente en su residencia y manutención; y por otro lado, con las corporaciones, cuando los hombres buscan librarse del yugo feudal y se agrupan para proteger sus intereses.

La decadencia del sistema gremial se inició, por un lado, con la limitación que los maestros impusieron en el acceso a esta categoría, en la que

⁴⁷ Cf. DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo segundo. Décimo cuarta edición. Editorial Porrúa, México, 2000, pp. 595 a 599

⁴⁸ GARZA Zambrano, Jorge. Ob. cit. p. 55.

se presentó una especie de nepotismo; y por otro lado, a consecuencia de las insuficientes retribuciones que se pagaban a los oficiales; lo que inclusive originó la creación de las asociaciones de compañeros, con la finalidad de defenderse ante tales circunstancias.⁴⁹

Pero el hecho que marcó el fin de este sistema fue el descubrimiento de la energía del vapor, lo que produjo un vertiginoso cambio en las relaciones de producción. Con el inicio de la Revolución industrial los talleres sucumbieron ante las grandes fábricas y con la Revolución francesa los gremios estaban aniquilados.

Las nuevas corrientes del pensamiento, en las que imperaba la idea de la libertad del hombre como un valor supremo, así como la apertura y crecimiento de los mercados; contrarios a la práctica monopólica que ejercía el gremio y a la restricción de la libertad de la persona al vincularla de por vida con el oficio; lo llevaron a su extinción.

Formalmente los gremios desaparecieron con el edicto Turgot de 1776, que apoyaba la libertad de trabajo; y con la Ley Chapelier de 1791, que prohibió las corporaciones de oficios.⁵⁰

2.1.4 Edad moderna

Lo fundamental en este tiempo es el pensamiento liberal-individualista cuyos principios rigen la vida de esta etapa. El individualismo representa una concepción filosófica del hombre y de la sociedad; en tanto que el liberalismo se refiere a una actitud que adopta el Estado, manifestándose en el aspecto económico, político y social.

Esta doctrina tiene como finalidad situar al hombre en un plano de libertad prácticamente absoluta en la realización de sus actividades, con el

⁴⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 6; y SANTOS Azuela, Héctor. Ob. cit. p. 26

⁵⁰ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ob. cit. pp. 25 y 26; y SANTOS Azuela, Héctor. Ob. cit. pp. 26 y 27

argumento de que todos los seres humanos son por naturaleza libres e iguales; que el hombre posee un conjunto de derechos inmutables, eternos, inalienables e imprescriptibles, por el solo hecho de serlo; y por lo tanto a nadie se le puede privar de ellos.

Por ello es que, con esta corriente, se luchaba por la libertad de trabajo en contra de cualquier obstáculo que intentara limitarla; en este sentido, las leyes debían garantizar el respeto a las nuevas ideas, quedando a cargo del Estado la función de vigilar su cabal cumplimiento y asegurar el ejercicio de estas libertades.⁵¹

A consecuencia de la industrialización, grandes concentraciones humanas arruinadas por la libre competencia se congregaron en las ciudades, con el fin de encontrar empleo; y en este contexto liberal-individualista se dejó la colocación de la fuerza de trabajo a merced de intereses mezquinos y puramente utilitarios.

De acuerdo con De la Cueva, "A partir de la Revolución Francesa, la colocación de los trabajadores se convirtió en un negocio privado de naturaleza mercantil, pues las bolsas de trabajo y las agencias de colocación eran establecimientos regentados por algún comerciante que cobraba una cuota al trabajador y otra al empleador para inscribirlos en sus listas".⁵²

Es precisamente en Francia donde encontramos el antecedente más distante de la intermediación en materia de empleo, en la figura denominada *marchandage*, que significa "el contrato por intermediario, y la actividad de éste".⁵³

⁵¹ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Ob. cit. pp. 6 y 7; y DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo I. Ob. cit. pp. 6 e 8

⁵² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo II. Décimo primera edición. Editorial Porrúa. México. 2000. p. 68

⁵³ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo V. Vigésimo primera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1969. p. 314

Al intermediario se le consideraba como una especie de arrendatario de la fuerza de trabajo que obtenía de los trabajadores que contrataba, para a su vez subarrendarla a un patrón.

De esta forma el intermediario se encontraba entre el trabajador y el patrón, obteniendo como beneficio de su infame actividad, la diferencia que resultaba entre la remuneración pactada con los trabajadores y la convenida con el patrón.

En razón de lo anterior, los salarios que recibían los trabajadores eran muy bajos, en la inteligencia de que para el intermediario ésta actividad representaba la manera de ganarse la vida, y al ser básicamente su único ingreso, abusaba lo más que podía de la necesidad de empleo de sus contratados.

Debido a las circunstancias que imperaban a causa de la libre concurrencia, la necesidad de conseguir una ocupación para poder sobrevivir era apremiante, lo que aunado al desconocimiento de las fuentes de empleo, obligaba a estas personas a tratar con un intermediario, quien conocía perfectamente el mercado de trabajo, así como las exigencias en la oferta y demanda de la mano de obra.

El intermediario se dedicó a explotar estas circunstancias, y con el tiempo se estableció todo un mercado alrededor de esta actividad, siendo su mercancía la necesidad de trabajar y el trabajo mismo.

Es en el año de 1848, en medio de evoluciones económicas, políticas y sociales, cuando interviene el gobierno francés con la promulgación de dos decretos de fecha 2 y 21 de marzo, mediante los cuales se prohíbe la intermediación, sancionando con multa a quien la ejerciera y con prisión la reincidencia; no obstante lo anterior, desafortunadamente estos decretos no se aplicaron.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Medio siglo después se estableció, mediante jurisprudencia, que la prohibición se había referido al abuso al que daba lugar la intermediación, o sea, a la explotación del trabajador; y no a la práctica de esta actividad; reglamentando el código del trabajo francés de 1910 la intermediación en las relaciones laborales.

No es sino hasta 1919, con la elaboración del Tratado de Versalles (véase infra capítulo IV, punto 4.1) cuando se consagra en su artículo 427 de la parte XIII, el principio de que al trabajo no se le puede considerar como un artículo de comercio.⁵⁴

En este precedente que nos ofrece Francia respecto a la intermediación, podemos ver como se explotaba de manera desmedida el trabajo humano, pagándole salarios ínfimos que lo mantenían en la miseria, y degradando más allá de la persona trabajadora, al ser humano; al considerar su fuerza de trabajo como una mercancía.

A decir de Francisco de Ferrari, "el *marchandage* fue pura y exclusivamente una especulación sobre el trabajo del hombre, llevada a cabo por una persona, llamada *marchandeur*, que compraba mano de obra y la vendía luego a un empresario obteniendo un lucro".⁵⁵

La supuesta libertad e igualdad que imperaban, en realidad sólo beneficiaba a los patrones. El Estado se mantenía ajeno a la vida económica y especialmente en cuanto a las relaciones laborales; a no ser que se tratara de un movimiento de la clase trabajadora a fin de mejorar su situación, donde intervenía únicamente para reprimirlo.

La libertad en las contrataciones fue sólo una ficción, en virtud de que el trabajador, debido a las paupérrimas condiciones en las que se encontraba, tenía que someterse a lo que disponía el patrón, quien se aprovechaba

⁵⁴ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omba. Tomo XVI. Driskill S.A. Buenos Aires. 1978. pp. 463 y 464.
⁵⁵ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. Segunda edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1977. pp. 163 y 164

vilmente de esta situación y así pagaba salarios miserables, exigía jornadas inhumanas y explotaba el trabajo de los niños; por mencionar algunas de sus bajezas.⁵⁶

En la actualidad, a consecuencia de la difícil situación económica, las contrataciones en nuestro país padecen un problema similar, en relación a la gran demanda de trabajo que supera por mucho a la oferta laboral del mercado, lo que trae como resultado que los trabajadores no tengan más opción que aceptar las bajas condiciones que fija el patrón, sabedor de que hay muchas personas con la necesidad del empleo.

2.1.5 Época contemporánea

Después de pasar por un periodo de represión sufrida por los trabajadores que lucharon por conseguir mejores condiciones, y posteriormente por la tolerancia a estos justos reclamos; surge por fin el derecho del trabajo.

Esencialmente son dos los elementos que determinan el nacimiento de esta nueva rama del derecho: a) la marcada diferencia que originó el sistema económico liberal entre los hombres, dividiendo a los dueños del capital de aquellos que poseían únicamente su fuerza de trabajo, y en consecuencia, ubicándolos en polos totalmente opuestos; y b) el surgimiento de nuevas corrientes ideológicas que se preocuparon por las circunstancias de la clase trabajadora y se manifestaron en contra de la precaria condición en que se encontraban.⁵⁷

Es en este entorno que se consolida el sistema económico capitalista, donde si bien el trabajador ya cuenta formalmente con un derecho protector que impide los abusos del pasado; la propiedad privada de los medios de producción y la explotación del trabajo asalariado se mantienen, en razón de

⁵⁶ Cfr. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 8; y DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 10

⁵⁷ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. pp. 8 y 9

que no es posible concebir al capitalismo sin la existencia de estos dos elementos.

De manera que, a pesar del pensamiento socialista que sirvió de base en la lucha de los trabajadores para la creación del derecho laboral, lo cierto es que en la actualidad el capitalismo impera prácticamente en todo el mundo, predominando el ánimo de lucro y la competencia.

En esta época cobra gran importancia la colocación de los trabajadores en el empleo, situación que hizo crisis al concluir la primera guerra mundial, cuando los sobrevivientes regresaron a sus lugares de origen e intentaron reincorporarse a su antiguo trabajo, donde ya se les había sustituido, principalmente por mujeres; y al buscar otro empleo se encontraron con muy pocas oportunidades a causa de la lenta reconstrucción del mundo de la posguerra que era incapaz de absorber a tantos desocupados, quienes amenazaron el orden público al manifestarse contra esta situación.

Lo anterior obligó a los Estados a intervenir en el problema, a fin de crear los mecanismos que generaran fuentes de trabajo y auxiliaran a los trabajadores en la obtención de un empleo; por ello es que desde la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT; véase infra capítulo IV, punto 4.1), celebrada en Washington en el año de 1919, se aprobó un convenio (el número 2) destinado a fomentar el empleo y a establecer normas que evitaran el desempleo; desde entonces esta organización ha buscado que se instituyan servicios públicos de empleo en cada país.

Para impedir que los particulares que fungieran como intermediarios abusaran de esta situación explotando a quienes buscaran trabajo, se reglamentó a las agencias retribuidas de colocación (véase infra capítulo IV, punto 4.4.1.1).

En el año de 1948 se aprobó el convenio número 88, que dispuso la creación internacional del servicio de empleo; mismo que ha servido de base para las regulaciones jurídicas de cada país sobre la materia.

A este respecto es importante destacar que se ha considerado una obligación para cada Estado el servicio social de empleo, tanto en la Constitución de la OIT como en la Carta de las Naciones Unidas.⁵⁸

Con el panorama mostrado, se puede apreciar que el problema de la colocación en el empleo es presente; repercute de una u otra forma en el ámbito económico, jurídico y social; máxime con un modo de producción capitalista y en el marco de un mundo globalizado, donde la contratación directa del personal se torna complicada.

Así vemos que en las relaciones laborales la mayor parte de la actividad preliminar a su formación ya no se circunscribe a la simple oferta y demanda de trabajo; los interesados, oferentes y solicitantes de empleo, acuden generalmente a un intermediario con el objeto de satisfacer sus necesidades.

2.2 El constitucionalismo mexicano

Nuestra incipiente nación, después de lograr su independencia de la dominación española, decreta su primera carta magna en el año de 1824, en medio de difíciles condiciones, lo que es fácil suponer después de una guerra de esta naturaleza.

Por ello es que a pesar de haber logrado la independencia política, la constitución no tocó el problema social, ya que se ocupó de las cuestiones propias de un país recién formado, tales como el territorio, las partes integrantes de la nación, la forma de gobierno y la división de poderes.

En atención a lo anterior no hubo mejoras en las condiciones de la clase trabajadora, la que inclusive sufrió una mayor explotación en comparación con la de los últimos años de la colonia, con jornadas de trabajo de 18 horas, rebajas en salarios, máxime para mujeres y niños; mineros laborando 24 o más horas de manera ininterrumpida, y por si fuera poco, se padecían los estragos

⁵⁸ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo VI. Editorial Porrúa. México. 2002. p. 416

de las tiendas de raya que disminuían aún más los infames salarios. En suma, los trabajadores vivían una existencia miserable en una especie de semiesclavitud.

Con la Constitución de 1857 se pone de manifiesto la victoria de la ideología liberal-individualista, dominante en ese tiempo; y en este ambiente, de férrea protección a la propiedad privada y de apoyo a un sistema económico liberal, resultó imposible que los constituyentes admitieran el derecho del trabajo; además de la idea de que estas cuestiones debían ser contempladas en las leyes reglamentarias y no en la Constitución.

No obstante, contó con algunas disposiciones referentes al trabajo, particularmente los artículos 4, 5 y 9; relativos a la libertad de trabajo y sus excepciones, a que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y sin justa retribución, y al derecho de asociarse.

Cabe señalar que el Código Civil de 1870 presentó un fallido intento en dignificar al trabajador, al consignar la idea de que la prestación de servicios no equivale a un arrendamiento, pues el ser humano no es una cosa. Pero a pesar de esta disposición, la angustiante situación de la clase trabajadora no mejoró; y es que como se mencionó al abordar la relación de trabajo (véase supra capítulo I, punto 1.2), dadas las características de la materia laboral resulta imposible encuadrarla en el ámbito civil.

El descontento social se fue acumulando, claro ejemplo de ello son dos huelgas declaradas en el año de 1906, la primera por obreros mineros de Sonora, que reclamaban mejoras salariales y supresión de privilegios a trabajadores extranjeros; la segunda por trabajadores textiles de Puebla, a consecuencia de un reglamento de fábrica impuesto por los empresarios, que atacaba la dignidad y libertad humana. Ambos sucesos tuvieron un desenlace negativo para los intereses de la clase débil.

En el mismo año acontece la publicación del manifiesto y programa del partido liberal, de amplio contenido en pro del derecho del trabajo, al grado de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que se tomaron en consideración algunos de sus principios e instituciones en la Constitución de 1917; lo que sumado a los hechos cotidianos de las injusticias sociales y las inquietudes políticas, llevaron a la postre al estallido de la revolución mexicana en 1910.

La normatividad en materia de trabajo y previsión social en nuestro país fue un fenómeno que se originó primeramente en el seno de los Estados, y así encontramos disposiciones en el Estado de México, Nuevo León, Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, Veracruz, Distrito Federal, Coahuila y Yucatán.

Las dictadas en este último Estado reconocen y establecen algunos principios que se integran posteriormente al artículo 123, siendo importante destacar aquel que establecía que el trabajo no es una mercancía.⁵⁹

2.2.1 La Constitución de 1917 y el artículo 123

En el entorno de la revolución mexicana nace la Constitución del 5 de febrero de 1917, con el honor de ser la primera de la historia en consagrar un capítulo social, pues no obstante que la Constitución francesa de 1848 instituyó el derecho al trabajo, esto sólo constituyó un principio económico y no una regulación protectora de las relaciones laborales, por lo que no se le puede catalogar como la primera Constitución social.⁶⁰

En el mes de septiembre de 1916 Venustiano Carranza, jefe del movimiento constitucionalista, convoca a la población para que designe representantes a fin de integrar una asamblea constituyente que se encargara de elaborar la nueva constitución.

El proyecto inicial resultó muy pobre, pues la impostergable reforma social no quedaba asegurada, a lo que reaccionaron las diputaciones de

⁵⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. pp. 56 a 61; y DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. pp. 40 a 46

⁶⁰ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ob. cit. pp. 42 y 43

Venezuela y Yucatán con dos propuestas de reforma al nuevo artículo 5, en las que consignaban normas precisas en favor de los trabajadores.

En el proyecto de artículo 5 se contempló una jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y niños y al descanso semanal; con lo que se inició un debate en torno a si estas cuestiones debían manejarse en la Constitución o en las leyes secundarias.

De este debate resultó la creación de un título dedicado a la materia laboral, naciendo con ello el Título Sexto de nuestra carta magna denominado "Del trabajo y de la previsión social", integrado por el reivindicador artículo 123, aprobado el 23 de enero de 1917.

La fracción XIV de este artículo consagró en favor de la clase trabajadora el principio laboral de gratuidad en los servicios de colocación en el empleo, al decretar que "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular".⁶¹

El que se haya incluido en la Constitución lo que esta fracción prescribe, que como se pudo apreciar no fue cosa fácil, refleja que la intermediación laboral constituía también una de las muchas injusticias y explotaciones que padecían los trabajadores.

Y es que las agencias de colocaciones habían provocado el odio de la clase desposeída, pues representaban un procedimiento carente de escrúpulos por medio del cual los intermediarios se apropiaban de un porcentaje de sus requilicos salariales.

Por esto es que en la exposición de motivos del Proyecto de Artículo 123 elaborada por la Comisión de Constitución, encontramos un párrafo que reflexiona sobre los abusos que cometían las empresas denominadas de

⁶¹ Cf. DÍAZ VÁLDES, José, *Decreto del Trabajo I*, Cb. st. pp. 62 a 69; y DE LA GUEVA, Mario, *El Nuevo Decreto Mexicano Del Trabajo*, Tomo I, Cb. st. pp. 47 a 50

enganche, agencias de colocación y otras similares; manifestando la intención de poner un límite definitivo a tales abusos, decretando que esas empresas no podrían hacer ningún cobro a los trabajadores.⁶²

Desde el propio nacimiento de la nación mexicana la actividad de los intermediarios se desarrolló de manera libre, sin la más mínima restricción en algún cuerpo normativo o la consideración de alguna autoridad, en vista de las indignantes artemías que realizaban; lo que se sumó a las múltiples injusticias que ocasionaron la Revolución.

Tuvieron que pasar prácticamente 107 años para que se le pusiera un alto, por lo menos formalmente, a los intermediarios, que comúnmente se aprovechaban de la necesidad de empleo de los trabajadores y hacían de ello su probable *modus vivendi*.

2.3 Médicos y sus acciones en materia de empleo

Aunque se cuentan con algunos antecedentes, fue a partir de Ley Federal del Trabajo de 1970 que se le dio verdadera atención al problema; no obstante los compromisos internacionales adquiridos a través de convenios con la OIT, en razón de que éstos se refieren a casos concretos como a la colocación de la gente de mar, o a las agencias retribuidas de colocación (véase infra capítulo IV, punto 4.4.1.1).

La citada fracción XXV del artículo 123 constitucional, el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el Reglamento de Agencias de Colocaciones de 1934 (que se tratarán en los siguientes puntos), constituyeron inicialmente los mayores esfuerzos normativos sobre el tema.

Y es que en palabras de De la Cueva, "la vida económica de principios de siglo era asunto de particulares, por lo que cada persona podía hacer uso de su libertad natural sin otra obligación que aceptar la idéntica libertad de los

⁶² Cr. DE LA CUEVA, Merto. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo II. Ob. cit. p. 60

demás. En esas condiciones, la colocación de los trabajadores tenía que provenir de un negocio privado, única fuente para la prestación de los servicios de intermediación en el trabajo".⁶³

En diciembre de 1911, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día 18, se crea el primer Departamento del Trabajo como una oficina dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

Para 1917, con la Ley de Secretarías de Estado publicada en el DOF el 31 de diciembre, desaparece la mencionada Secretaría y se establece la denominada de Industria, Comercio y Trabajo.

El artículo 8 de dicha ley señaló la competencia de ésta nueva Secretaría, y en materia de trabajo únicamente incluyó lo relativo a huelgas, cámaras y asociaciones obreras.

En 1932, mediante decreto publicado en el DOF el 15 de diciembre, se creó el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, subordinado directamente al Poder Ejecutivo Federal, destacando entre sus atribuciones aquella que consignaba el establecimiento de bolsas de trabajo.⁶⁴

El 6 de abril de 1934 se publicó en el DOF la Ley de Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y demás dependencias del Poder Ejecutivo Federal, en la que figura el mencionado Departamento del Trabajo con el citado carácter autónomo, estipulando en el artículo 10 fracción XIV, que le correspondía lo tocante a las bolsas de trabajo y a las medidas tendientes a solucionar el problema de los desempleados.

Cabe resaltar que la fracción anterior incluyó sólo el término de bolsas de trabajo, no obstante que el Reglamento de Agencias de Colocaciones se

⁶³ *Ibidem*, p. 80

⁶⁴ Cfr. <http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

promulgó antes que la ley de secretarías en comento, por lo que ya se conocía el término genérico adoptado, y lo correcto hubiera sido, por lo menos, incluirlo.

En 1936 se promulgó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, publicada en el DOF el 31 de diciembre; estableciendo en el artículo 10 fracción XI, que competía al Departamento del Trabajo lo relacionado a las bolsas de trabajo, y ahora sí, incluyendo el vocablo de agencias de colocaciones.

El 30 de diciembre de 1939 se publicó en el DOF una nueva ley, con idéntico nombre; y en lo que se refiere a nuestro estudio, el único cambio consistió en que pasó al artículo 11 lo relativo a la competencia del Departamento del Trabajo; conservándose exactamente igual la fracción y la redacción de la misma.

Debido a que la estructura del Departamento del Trabajo ya no era capaz de responder a los problemas laborales de aquellos tiempos, el 31 de diciembre de 1940 se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, surgiendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

El primer Reglamento Interior de esta Secretaría se publicó en el DOF el 9 de abril de 1941⁶⁶, y en el artículo 36 se estableció que correspondía al Departamento de Protección General, dependiente de la Dirección General de Previsión Social, autorizar la apertura de agencias privadas de colocaciones, así como vigilar su funcionamiento conforme al reglamento respectivo.

El 21 de diciembre de 1946 se publicó en el DOF otra ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en la que obviamente ya se contempló a la STPS, cuya competencia se determinó en el artículo 14, donde se habló de manera muy general, al establecer que le correspondía el despacho de los asuntos relacionados con la ley de la materia y sus reglamentos, en lo referente a la fracción XXXI del artículo 123 de la carta magna.

⁶⁶ Cfr. Idem

Lo anterior atendió a que desde noviembre de 1942 se había realizado la reforma al artículo 73 fracción X, y la adición de la fracción XXXI al artículo 123 de la Constitución. Solamente se especificó que le competía el estudio de las oportunidades de trabajo para los desempleados, omitiendo referirse a las agencias de colocaciones, bolsas de trabajo, o cualquier otro elemento; dejando todo detalle de su competencia a lo que fijara el reglamento respectivo.

Poco después entró en vigor un nuevo Reglamento Interior, publicado en el DOF el 9 de abril de 1957, cuya aportación en materia de empleo es la creación del Departamento de la Bolsa Federal del Trabajo, a cargo de la Dirección General de Previsión Social, y al que le correspondía, entre otras cosas, establecer y sostener oficinas o agencias de colocaciones, así como autorizar la apertura y vigilar el funcionamiento de aquellas con carácter privado, cuyos servicios debían ser gratuitos para los trabajadores, y estarían bajo el control técnico y administrativo de esta entidad.

El 24 de diciembre de 1958 se publicó en el DOF la última Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, que precede a la actual Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976; correspondiendo a la Secretaría del Trabajo, de acuerdo con el artículo 15 fracción V, el establecimiento de bolsas federales de trabajo y la vigilancia de las mismas.

En el marco de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que había instituido un servicio público del empleo (véase infra capítulo III, punto 3.1.2), se creó la Dirección General del Servicio Público del Empleo, mediante acuerdo del Ejecutivo Federal de fecha 28 de septiembre de 1971.⁶²

El 1 de marzo de 1977 se publicó en el DOF otro Reglamento Interior de la STPS, que constituye como algunas de las obligaciones de la Dirección General del Empleo y Formación Profesional, ejercer las atribuciones referentes al Servicio Público del Empleo, establecer y vigilar el Servicio

⁶² Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de organización específico de la Dirección General del Empleo. México, 1989, p. 7

Nacional de Empleo, y autorizar y vigilar el funcionamiento de los sistemas privados de colocación.

Como resultado de una reforma a la Ley Federal del Trabajo efectuada en abril de 1978, se expidió un nuevo Reglamento Interior, publicado en el DOF el 5 de junio de 1978, y se creó la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El Reglamento de la Unidad Coordinadora se publicó en la misma fecha, con base en el cual le compete, entre otras funciones, conducir el recién creado Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (véase infra capítulo III, punto 3.1.2); supervisar y promover la colocación de los trabajadores; y a través de una Dirección del Empleo, servir como intermediaria en materia de colocación de trabajadores; proponer lineamientos para tal fin; y autorizar, registrar y vigilar el funcionamiento de las agencias privadas.

En el Reglamento Interior de la Secretaría, publicado en el DOF el 4 de marzo de 1983, continuó la Unidad Coordinadora, pero se estableció la Dirección General de Empleo, que para nuestro estudio cabe decir que le compete, conjuntamente con la Unidad, básicamente las mismas funciones.

Para el 14 de agosto de 1985 se publicó en el DOF otro Reglamento Interior, donde ya no se cuenta con la Unidad Coordinadora, no así por lo que hace a la Dirección General de Empleo, en la que se concentran fundamentalmente las mismas atribuciones.

A este Reglamento le siguieron los publicados el 13 de diciembre de 1990, el del 14 de abril de 1997, el del 30 de junio de 1998, y el del 21 de diciembre de 2001, que precede al vigente; en los que se conservó la Dirección General de Empleo, y por lo que nos interesa, esencialmente con iguales obligaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931

Inicialmente la Constitución de 1917 facultó a las legislaturas locales para legislar en materia de trabajo, basándose en el respeto a la soberanía estatal acorde con el sistema federal; y en la idea de que cada entidad federativa tenía necesidades distintas y por consecuencia su reglamentación debía apearse a este criterio.

Entre 1918 y 1928 los estados elaboraron sus respectivas leyes de acuerdo con las exigencias locales, y gracias a ello en poco tiempo se tuvieron grandes avances en el derecho mexicano del trabajo; pero el problema sobrevino con las injusticias que comenzaron a presentarse, derivadas del distinto tratamiento que se daba entre uno y otro estado a los trabajadores, lo que naturalmente desembocó en contradicciones y en detrimento del principio de igualdad de derechos.

A lo anterior se agrega la existencia de conflictos laborales y huelgas que rebasaban la jurisdicción de las autoridades locales por involucrar a más de una entidad federativa, o por tratarse de conflictos que incidían directamente en la economía nacional.

Debido a estas vicisitudes, el 6 de septiembre de 1929 se realizaron modificaciones al párrafo introductorio del artículo 123 y a la fracción X del artículo 73 de la Constitución, federalizando la legislación laboral al facultar de manera exclusiva al Congreso de la Unión en la expedición de leyes del trabajo.

Pero antes de estas modificaciones, encontramos el primer antecedente de la ley de 1931, acaecido en las postrimerias del periodo presidencial de Plutarco Elías Calles, en una asamblea obrero-patronal realizada en la capital del país el 15 de noviembre de 1928, que la Secretaría de Gobernación convocó con la intención de presentarle un proyecto de código federal del trabajo a fin de que ésta lo estudiara; pero todo se quedó en buenas intenciones.

Estando ya como presidente interino Emilio Portes Gil, a causa del asesinato del presidente electo Álvaro Obregón, y una vez realizada la reforma constitucional citada, envió un proyecto de código federal del trabajo al Congreso de la Unión.

Este proyecto, que data de 1926, sólo encontró rechazo por parte de los obreros y fuerte oposición en las cámaras, en razón de que limitaba la libertad de sindicación, al establecer el principio de sindicalización única; y de que asentaba un arbitraje semi-obligatorio de los huelgas, lo que daba pie a la terminación del contrato laboral en el caso de no existir acuerdo entre las partes.

Debido a esta problemática, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró dos años más tarde un nuevo proyecto al que se le denominó como "ley" y ya no como "código", mismo que fue ampliamente discutido por el Poder Legislativo, quien después de realizarle modificaciones lo aprobó con fecha 18 de agosto de 1931, naciendo así la primera Ley Federal del Trabajo del país⁹⁷, publicada en el DOF el día 28 de agosto, de cuyo documento tomamos la información de los siguientes artículos:

Artículo 5.- "Intermediario es toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. No serán consideradas como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios".

Este precepto consta de dos partes: en la primera se define al intermediario; y en la segunda se establece un criterio para determinar cuando se es intermediario y cuando patrón, con el objeto de dar certeza a los trabajadores y evitar que se violen sus derechos.

⁹⁷ Cfr. DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Ob. cit. pp. 71 y 72; y DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo I. Ob. cit. pp. 80 a 84

Esto fue todo lo que abordó la ley respecto al intermediario, lo que no pasó de ser prácticamente una simple definición, situación que es cuestionable porque, como ya analizamos, tuvieron que transcurrir muchos años para que se restringiera su actividad y es lamentable que no se le diera la debida atención.

Artículo 14.- "El Ejecutivo de la Unión, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deberán establecer en todos los puntos que estimen necesario, dentro de sus jurisdicciones respectivas, agencias de colocaciones gratuitas que funcionarán de acuerdo con los reglamentos que al efecto se expidan".

Las agencias de colocaciones son jurídicamente intermediarios y, si bien, en este artículo se habla solamente de aquellas que el Estado tiene obligación de establecer, a su vez nos remite a los reglamentos que se expidan para normar su funcionamiento; lo que trataremos en el punto siguiente de esta investigación.

En el capítulo séptimo de la ley en cita, denominado "De los inspectores del trabajo", no encontramos ningún artículo que faculte expresamente a éstos a intervenir en asuntos de intermediación; no obstante, el artículo 406 indica que "El Ejecutivo Federal y los Ejecutivos Locales expedirán el reglamento a que deberán sujetarse los inspectores de su respectiva dependencia en el desempeño de su cargo".

El reglamento federal se publicó en el DOF el 3 de noviembre de 1934, pero en ninguno de sus 82 artículos encontramos precepto alguno que le de competencia a los inspectores para vigilar que las agencias de colocaciones cumplan con las disposiciones legales y reglamentarias; tomando en cuenta que el Reglamento de Agencias de Colocaciones se publicó prácticamente siete meses antes, y en el mismo sí se facultó a los inspectores del Trabajo en tal función.

Únicamente hallamos en el artículo 39, correspondiente al capítulo sexto que lleva por título "De las obligaciones de los inspectores", una disposición

que hace referencia a los intermediarios, preceptuando que los inspectores "Rendirán un informe a la Oficina de Inspección acerca de los patrones de sus jurisdicciones que en su concepto deben considerarse como intermediarios, aún cuando estos últimos no contrasten con tal carácter".

Esta disposición se basa en el citado criterio de distinción del artículo 5 de la Ley de 1931, para determinar si se trata de un patrón o de un intermediario, con igual objeto de proteger y dar certeza a los trabajadores, pero nada más.

Con lo anterior comprobamos la indiferencia y ligereza con la que se trató el asunto de la intermediación; y es hasta 1962, con el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo publicado en el DOF el 10 de noviembre, que se abroga el de 1934 y se incluyen disposiciones concretas para este tema.

El artículo 12 de este reglamento prescribía que los inspectores también desempeñarían ciertas funciones y atribuciones en relación con las agencias de colocación de trabajadores, tales como: a) vigilar que contaran con la autorización y registro que debían otorgar las autoridades laborales; y b) corroborar que sus servicios fueran gratuitos para los trabajadores, y que las tarifas que cobraran a los patrones fueran las fijadas por la autoridad del trabajo competente.

Por su parte, el numeral 25 determinaba los lugares que eran objeto de la inspección, incluyendo aquellos en donde se dedicaran a la colocación de trabajadores, independientemente de la denominación que se les diera a estos sitios.

Finalmente, el artículo 54 facultaba a las autoridades del trabajo para sancionar con amonestación a los inspectores que no cumplieran con lo preceptuado en el citado artículo 12, con el aprobamiento de una sanción mayor para el caso de que reincidieran.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.5 Reglamento de Agencias de Colocaciones de 1934

A pesar de que la ley laboral imponía al Estado la obligación de establecer agencias de colocaciones gratuitas, sólo la Federación y los estados de Jalisco, Puebla y Veracruz publicaron los reglamentos respectivos⁶⁹; con lo que podemos constatar nuevamente la poca importancia que se le dio a la función pública del empleo y, en nuestro caso, a la intermediación que en este sentido realizaban los particulares.

El 14 de abril de 1934 fue publicado en el Diario Oficial el reglamento de la Federación, que constó de 80 artículos distribuidos en ocho capítulos y dos artículos transitorios.

En el artículo 3 se determina que el objetivo principal de las agencias establecidas por el Estado es "relacionar a los trabajadores desocupados o en demanda de mejor colocación, con los patronos que necesitan sus servicios"; y en el 4 se consagra la invariable gratuidad de sus servicios.

El numeral 5 faculta, de manera excepcional, el funcionamiento de agencias privadas de colocaciones; sin embargo nunca se establece cual es el criterio en el que se basa tal excepción. A este tipo de agencias se les dedica el capítulo quinto del reglamento.

De acuerdo con este capítulo las agencias privadas son todas aquellas no establecidas por el Estado, que tengan por objeto el señalado en el citado artículo 3, con o sin fines lucrativos, incluyendo las publicaciones de prensa cuyo único fin sea servir como intermediarios.

Se establece que sólo podrán funcionar por autorización de la Dirección de Previsión Social del Departamento del Trabajo; así como la gratuidad de sus servicios en favor de los trabajadores, permitiéndoles realizar cobros a los

⁶⁹ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI. Ob. cit. p. 418

patrones de acuerdo con las tarifas previamente autorizadas por la Dirección en comento.

En el capítulo sexto es de resaltar el contenido del artículo 59, que a la letra dice, "La Oficina de Previsión Social, dependiente del Departamento del Trabajo, tendrá a su cargo la dirección técnica de todas las Agencias de Colocaciones que se establezcan en el país"; por lo que esta autoridad tenía la obligación de contar, por lo menos, con los datos que permitieran precisar cuantas agencias existían, de que tipo eran y donde tenían su domicilio.

El capítulo séptimo, intitulado "De la Inspección", impuso la obligación de vigilar por medio de los Inspectores del Trabajo que las agencias cumplieran con el reglamento y demás disposiciones complementarias que se dictaran al respecto; pero como ya apuntamos, el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo de 1934 ignoró el asunto.

Si los inspectores encontraban alguna violación, debían anexar a los informes, que con motivo de sus funciones levantaban, los elementos que probaran la irregularidad, a fin de sancionar a los responsables.

Las violaciones a cargo de las agencias privadas, de acuerdo con el artículo 69 correspondiente al título octavo, ameritaban su clausura y la imposición de una multa de 50 a 500 pesos, tomando en consideración la gravedad del incumplimiento y el beneficio económico que obtuviere con ello el intermediario.

A pesar de las disposiciones señaladas, y no obstante la búsqueda de algún antecedente, no encontramos ninguna constancia de que la autoridad laboral haya cumplido con las funciones de autorizar el funcionamiento de agencias privadas o llevado a cabo un control y registro de las mismas, así como la aprobación de tarifas o la imposición de alguna sanción.

Con los elementos anotados en este capítulo, podemos apreciar la vital importancia que ha tenido y tiene el trabajo para la humanidad; pero a pesar de

ello no siempre se le ha dado el lugar y el valor que merece; y en materia de colocación en el mismo, mucho menos.*

* NOTA: La información del DOF a que se hace referencia en este capítulo, se obtuvo precisamente de éste documento; en los diarios de la fecha que se indica

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

ESTUDIO DEL INTERMEDIARIO

En este capítulo estudiaremos los aspectos actuales de la figura del intermediario, y tomando en consideración que las bases constitucionales quedaron establecidas en puntos anteriores, iniciaremos con lo que establece la Ley Federal del Trabajo, abordando los principios generales y las autoridades del trabajo relacionadas con el tema; posteriormente señalaremos algunas cuestiones sobre los reglamentos; y finalmente nos centraremos en el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

3.1-Ley Federal del Trabajo de 1970

Antes de iniciar con su estudio, recordemos que la fracción XXIV, del apartado "A", del artículo 123 constitucional, consagra en favor de la clase trabajadora el principio laboral de gratuidad en los servicios de colocación en el empleo, al decretar que "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular".

Al respecto, únicamente resta anotar que en el año 1974 le fue adicionado, a esta fracción, un segundo párrafo que a la letra dice, "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".

Dicha adición se realizó con la intención de darle un sentido más humano al principio que consagra la fracción, y desde entonces se mantiene intacta su redacción.⁶⁰

⁶⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo II. Cfr. cit. p. 80

Ahora bien, tocante al estudio de la ley del trabajo vigente, es preciso señalar que habían pasado casi cuarenta años desde la expedición de la ley laboral de 1931, y no es difícil imaginar que los tiempos eran diferentes; factores como la utilización de nuevas tecnologías que originaron diferentes sistemas de trabajo, el incremento considerable de la población, y el hecho de que el país poco a poco se modernizaba, hicieron necesaria la expedición de una nueva ley que cumpliera con las exigencias de la época.⁷⁰

Los primeros intentos de actualizar la ley del trabajo datan de 1960, cuando el entonces presidente Adolfo López Mateos nombró una comisión a fin de que elaborara un anteproyecto; lo que rindió frutos después de casi dos años de trabajo, con la presentación de lo que fue un primer proyecto, que si bien no culminó con la expedición de una nueva ley, sirvió de base para reformar en 1962 la todavía vigente ley de 1931.

En el siguiente periodo presidencial, Gustavo Díaz Ordaz nombró una segunda comisión a principios de 1967, con el objeto de que elaborara un segundo proyecto, mismo que se concluyó en los primeros días de 1968; remitiéndolo a todos los sectores interesados para que manifestaran sus puntos de vista.

Posteriormente se instó a que estos sectores designaran representantes para que se reunieran con la comisión, con la intención de escuchar todas las variantes y así poder elaborar un proyecto que finalmente se presentara al Poder Legislativo.

De esta forma la comisión redactó el proyecto final, y en diciembre de 1968, el titular del Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Unión la iniciativa de la nueva ley, participando nuevamente los diferentes sectores con sus observaciones y sugerencias, pero ahora frente a las Cámaras.

⁷⁰ Cfr. BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. *Deberes del Trabajo*. Editorial Oxford. México. 2000. p. 86

En este sentido, es de destacar que el sector empresarial presentó un estudio dividido en tres partes a las que llamaron: aspectos no objetables, aspectos objetables, y aspectos inaceptables; importándonos particularmente lo contemplado en el segundo de ellos, en virtud de que objetaron el nuevo concepto de intermediario.

La iniciativa sufrió algunas modificaciones por parte de los diputados y senadores, pero nada que alterara los principios, instituciones y normas fundamentales del documento original⁷¹; por lo que finalmente se expidió la nueva ley el 23 de diciembre de 1969, publicándose en el DOF el 1 de abril de 1970, y entrando en vigor el 1 del mes siguiente.

3.1.1 Principios Generales

La ley del trabajo vigente consta de 1010 artículos distribuidos en 16 títulos, y originalmente trece transitorios, que regulan tanto la parte sustantiva como adjetiva; y precisamente el Título Primero se denomina "Principios Generales", integrado por los primeros 19 artículos.

En él se establecen cuestiones como la observancia general de la ley en toda la República, las relaciones que rige, el fin de sus normas, el trabajo y sus cualidades, la igualdad entre trabajadores, la libertad de trabajo, el carácter público de sus disposiciones, el orden supletorio de las mismas, su interpretación; y una serie de conceptos fundamentales como trabajo, trabajador, patrón, empresa, establecimiento; entre otras precisiones.

Es justamente en este título que se contempla la figura del intermediario, inicialmente con la ya apuntada definición (véase supra capítulo I, punto 1.5) contenida en el artículo 12, y que conviene repetir: "intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

⁷¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo I. Ob. cit. pp. 55, 56 y 59

En la Exposición de Motivos de la ley se puede observar la breve referencia que se hace del tema, al precisar que "Los artículos 12 a 15 consideran el problema, que tantas dificultades ha suscitado en las relaciones obrero-patronales, de los intermediarios..."⁷², reconociéndolo como un problema real.

En estos cuatro preceptos se maneja lo tocante al intermediario, y en la actualidad se encuentran tal y como se expidieron originalmente, salvo un par de palabras que se modificaron en la fracción II del artículo 15, relacionadas con los salarios mínimos generales, consistente en la sustitución del término "zonas económicas" por el de "áreas geográficas".

En el proceso de elaboración de la nueva ley se analizó la posibilidad de suprimir esta figura, pero felizmente no se concretó esta intención, porque de lo contrario sólo se hubiera ignorado un problema que se sigue manifestando en el campo de los hechos.

Generalmente el intermediario no presta sus servicios de manera altruista y desinteresada, sino que busca obtener un beneficio en metálico, sin importarle si es razonable o excesivo, debido o indebido.

Su actividad no es vista con buenos ojos porque con un mínimo esfuerzo, que se traduce en la simple especulación del trabajo humano, pretende allegarse fácilmente de recursos económicos.

Antes de continuar, debemos tener claro que el intermediario puede ser una persona física o jurídica, siendo esto último lo más común; y que no se presenta como una sola figura; son varias las hipótesis en que puede manifestarse, tal como lo habíamos anticipado (véase supra capítulo I, punto 1.5).

⁷² Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. XLVII Legislature. Año II. Tomo II. Número 28. p. 8

En la definición legal transcrita del citado artículo 12 encontramos la primera hipótesis, consistente en la típica figura del intermediario, donde un tercero ajeno a la relación laboral se ocupa de buscarle empleo a quien lo solicita, y a su vez, de conseguirle trabajadores a un patrón.

En este sentido, la fracción II del artículo 14 de la ley en comento, prohíbe a los intermediarios recibir comisión o retribución alguna con cargo a los salarios de los trabajadores; esto en concordancia con lo que establece la fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Para nuestro análisis, esta hipótesis es la que nos interesa; no obstante abordaremos los demás aspectos que trata la ley a fin de distinguir claramente las distintas facetas de los intermediarios.

El artículo 13 de la ley contiene un criterio de distinción, manejado desde la ley de 1931, para determinar cuando se considera a una persona como intermediario y cuando como patrón, con el objeto de evitar un fraude a la ley en perjuicio de los trabajadores.⁷³

De esta forma, son patrones y no intermediarios "las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores".

A la inversa, son intermediarios y no patrones quienes contratan trabajos y no cuentan con estos elementos; y es precisamente en este último supuesto donde la ley vigente establece la responsabilidad solidaria entre el intermediario y el beneficiario directo de las obras o servicios.

Así se protege a los trabajadores de la simulación que pretenda realizar un intermediario al hacerse pasar como patrón insolvente, con el objeto de relevar al verdadero patrón en sus responsabilidades; determinando su real

⁷³ Cfr. DÁVALOS, José. *Técnicas Laborales*. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1988. p.39

personalidad el hecho de que cuente o no con bienes suficientes para responder de las obligaciones laborales.

El artículo 14 en su primer párrafo determina que quienes contraten trabajadores valiéndose de intermediarios serán responsables de las obligaciones laborales que se produzcan, consignando la fracción I que estos trabajadores tendrán los mismos derechos y prestarán sus servicios en condiciones iguales a las "que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento".

Lo anterior responde a que no existe justificación alguna para dar un trato distinto al trabajador contratado directamente por el patrón, de aquel contratado por un intermediario; más aún, se trata de una consecuencia del principio de igualdad de salario contenido en la Constitución y en la ley laboral.

El numeral 15 no contiene propiamente una situación de intermediación, porque se refiere a aquellas "empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras"; sin embargo le tribuye ciertos efectos de la figura, con la intención de proteger los intereses de los trabajadores, tomando en cuenta que dichas empresas puedan no contar con los elementos propios suficientes a que se refiere el artículo 13.

Este artículo contempla a las empresas auxiliares o subsidiarias que comúnmente se organizan para realizar obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras de naturaleza capital, en atención a las exigencias de la economía contemporánea.

En este orden de ideas, la fracción I establece la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria, respecto "de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La fracción II consagra el principio de igualdad entre los trabajadores de la empresa principal y los de la subsidiaria, tomando en consideración "las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las áreas

geográficas de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

Es importante resaltar que la supuesta empresa subsidiaria debe ejecutar en forma exclusiva por los menos el 51% de sus obras o servicios en beneficio de la principal, para que se le pueda atribuir tal carácter.⁷⁴

Retomando la idea del intermediario como un "enganchador", que es el aspecto que nos interesa; debemos decir que en la práctica existen entidades privadas que no cumplen con lo ordenado por la Constitución, en lo que se refiere a que sus servicios deben ser gratuitos para los trabajadores.

De este modo, existen intermediarios que cobran a los solicitantes de empleo comisiones por anticipado o con cargo a sus primeros salarios, violando flagrantemente este principio laboral.

A continuación analizaremos al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; así como a la Inspección del Trabajo; en virtud de la relación que tienen con el tema en estudio.

3.1.2 Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Como resultado de la creciente complejidad de los problemas del trabajo y las numerosas disposiciones que lo regulan, se han creado órganos especializados para su aplicación, llamense departamentos, oficinas, secretarías, ministerios, etc.; es decir, autoridades del trabajo.

Los países europeos fueron los primeros en establecer autoridades de este tipo, que datan desde 1888; en México lo podemos apreciar a partir de la ya citada creación del primer Departamento del Trabajo (véase supra capítulo

⁷⁴ Cfr. MUÑOZ Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Ob. cit. pp. 34 y 35

II, punto 2.3) mediante decreto publicado en el DOF el día 18 de diciembre de 1911, y que a la postre se transformaría en la actual STPS.

La creación de este departamento atendió a la necesidad de intervenir en los problemas que se suscitaban entre trabajadores y patronos, con el objeto de vigilar en el orden administrativo que la clase débil no continuara siendo explotada de forma inhumana.

En esta ley que crea el Departamento del Trabajo encontramos el primer antecedente que determina la intervención de las autoridades del Estado en las relaciones laborales, y a su vez, sienta las bases para la posterior organización administrativa y jurisdiccional del trabajo.

Las funciones de las autoridades del trabajo están reglamentadas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y en las Leyes Federales del Trabajo y de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en sus reglamentos correspondientes.

Estas autoridades intervienen en las relaciones obrero-patronales en función tutelar de los trabajadores, acorde al sentido de las normas de trabajo; a fin de hacer cumplir las leyes y reglamentos de la materia e imponiendo sanciones a quienes las infrinjan.⁷⁵

La Ley Federal del Trabajo contempla este tópico en el Título Once, denominado "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", que va de los artículos 523 a 624, mismos que son distribuidos en XIII capítulos.

Precisamente el artículo 523 determina que "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

⁷⁵ Cfr. TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuestro Derecho Administrativo del Trabajo*. Tomo I. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1979, pp. 573, 574, 581 y 582

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII. Al Jurado de Responsabilidades".

En el precepto citado encontramos al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, cuya inclusión en nuestro trabajo de investigación va en función de la estrecha vinculación que tiene con las entidades privadas devenidas en intermediarios, que se dedican a la colocación de trabajadores.

Su regulación la encontramos específicamente en el capítulo cuarto de este Título, que abarca los artículos 537 a 539-F; y es el resultado de la fusión entre los servicios sociales del empleo y de la capacitación y adiestramiento.

Evidentemente nuestra atención se centra en el primer aspecto, que originalmente instituyó la ley laboral en 1970 como "Servicio Público del Empleo", enmarcado en los artículos 537 a 539.

En la Exposición de Motivos de la ley se establece que "La economía contemporánea exige la organización de un Servicio Público del Empleo que scopie informes y datos que permitan procurar ocupación a los trabajadores".⁷⁸

⁷⁸ Diario de las Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. cit. p. 25

En este sentido, la redacción del artículo 537, vigente en aquel entonces, determinó en su segundo párrafo que los sistemas privados para la colocación de los trabajadores no podrían perseguir fines lucrativos y sus servicios debían ser gratuitos para estos; exceptuando de la prohibición de perseguir fines lucrativos a "las agencias dedicadas a la colocación de trabajadores que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales".

Por su parte, el artículo 539 de la ley estipulaba en su texto original que tanto el Servicio Público del Empleo como los sistemas privados de colocación se regirían por los reglamentos que al efecto se expidiesen, en los que se detallarían "las excepciones a que se refiere el párrafo segundo del artículo 537"; para lo cual continuó vigente el Reglamento de Agencias de Colocaciones de 1934, hasta la expedición del actual en 1982 (véase infra capítulo III, punto 3.2).*

A causa de las reformas constitucionales al artículo 123 en sus fracciones XIII y XXXI del apartado "A", publicadas en el DOF el 9 de enero de 1978, se elevó a rango constitucional el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento.

Con la intención de ser congruentes con estas reformas, la Ley Federal del Trabajo también sufrió modificaciones; mismas que fueron publicadas en el DOF el 28 de abril de 1978, creándose con ello el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento⁷⁷; y bajo este nuevo esquema, el sentido actual de la ley es el siguiente:

El numeral 537 determina cuales son los objetivos de este Servicio, precisando en su fracción II el deber de "promover y supervisar la colocación de los trabajadores".

* Nota: La redacción original de los artículos 537 a 539 de la Ley Federal del Trabajo fue publicada del DOF de fecha 1 de abril de 1970.

⁷⁷ Cf.: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Manual de Organización Específica de la Dirección General de Empleo*. Ob. cit. p. 8

De acuerdo con el artículo 536, el Servicio estará a cargo de la STPS, "por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior".

Tal atribución se desprende de la fracción VII del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el DOF el 29 de diciembre de 1976, donde se determina que le corresponde a la STPS "Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento".

Para los efectos del artículo 537 de la ley laboral; el numeral 539 detalla las actividades que le correspondan a la STPS; refiriéndose en la fracción II a la materia de colocación de trabajadores.

De esta fracción destacan, para nuestro estudio, los incisos b) y c), que señalan, respectivamente, "Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas"; así como vigilar que estas entidades "cumplan las obligaciones que les imponga esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales".

Por su parte, el Reglamento Interior de la STPS, publicado en el DOF el 16 de agosto de 2003, contempla en el artículo 2 a los servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados que auxiliarán a la Secretaría en el despacho de los asuntos de su competencia.

En tal precepto encontramos a la Coordinación General de Empleo, que sustituye a la Dirección General de Empleo, y a la que compete conforme al numeral 14, fracción I, "Operar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, con la participación que corresponde a la Dirección General de Capacitación".

Las fracciones IX y X establecen, respectivamente, que le corresponde a la Coordinación "Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y autorizar o registrar, según el caso, a las

personas, agencias, dependencias, organizaciones o instituciones que se dediquen a ello"; así como vigilar que las entidades privadas "cumplan las obligaciones que les impongan la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales".

El artículo 538-D de la ley del trabajo reafirma lo ordenado por el primer párrafo de la multitudada fracción XXV del artículo 123 constitucional, al estipular que "El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos...".

El 538-E faculta a "otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro"; para prestar el servicio de colocación de trabajadores, con previo aviso a la STPS "para fines de registro y control y para que esté en posibilidades de coordinar las acciones en esta materia".

Finalmente, el artículo 538-F autoriza de manera excepcional el funcionamiento de agencias de colocaciones con fines de lucro, "para la contratación de trabajadores que deben realizar trabajos especiales".

En este caso, la agencia interesada debe solicitar previamente a la STPS la autorización respectiva, quien la concederá cuando a su juicio "se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen".

Por supuesto que sus servicios deben ser gratuitos para los trabajadores, y las tarifas que cobren a los patronos "deberán ser previamente fijadas por la STPS".

No debemos perder de vista que la denominación "agencias de colocaciones" es solamente un término genérico; lo que importa es la función que desempeñan y no como se les llame, ya que para el derecho del trabajo, jurídicamente son intermediarios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1.3 Inspección del Trabajo

La revolución industrial, que originó el aumento en el empleo de la técnica en los procesos productivos, trajo un sinnúmero de accidentes y enfermedades a las que no se había visto expuesta la clase trabajadora; lo que derivó en conflictos entre trabajadores y patronos, debido a la falta de regulación.

Una vez que se establecieron disposiciones legales sobre las relaciones laborales, se requirió de la creación de sistemas vigiliencia que hicieran efectivo su cumplimiento; sin embargo, en ese tiempo no era posible establecer la inspección obligatoria, debido a la abstención que había manifestado el Estado, como consecuencia del liberalismo.

Es hasta 1833, cuando Inglaterra implanta la vigilencia oficial; y en los demás países europeos fueron surgiendo paulatinamente órganos de Estado encargados de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

En México, se encuentran algunos antecedentes en las leyes laborales de los estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán; pero es la Ley Federal del Trabajo de 1931 la que establece formalmente los servicios de inspección del Trabajo (véase supra capítulo II, punto 2.4).⁷³

Esta institución, al igual que el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento; la encontramos en el artículo 523 de la ley laboral vigente, a la cual se le dedica el capítulo quinto del Título Once; y resulta importante para nuestra investigación en razón de que es la encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, que como ya señalamos, en materia de intermediación en el empleo no se están cumpliendo.

El articulado que integra este capítulo va del 540 al 550, pero ninguno de estos once preceptos se refiere específicamente a las agencias de colocación,

⁷³ Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Manual de organización especial de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo*. México, 1959. pp. 7 y 8

por lo que nos remitiremos directamente al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, que se desprende del artículo 550.

Este reglamento fue publicado en el DOF el 6 de julio de 1988, el cual enumera en el artículo 8 las obligaciones de los inspectores, constituyendo la fracción IX el deber de "Vigilar que las agencias de colocación de trabajadoras cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable".

La fracción X establece lo relativo a "Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos"; pudiendo ser sancionados los inspectores que no cumplan con ello, conforme al artículo 29 fracción II, hasta con tres meses de suspensión.

El artículo 12 del reglamento determina los lugares que pueden ser inspeccionados, entre los que incluye a los que se dediquen "a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que éstos tengan".

3.2 Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadoras de 1982

Antes de iniciar con el análisis de este ordenamiento, y no obstante que ya hemos hecho referencia a otros reglamentos en el desarrollo del presente trabajo, consideramos adecuado incluir en este punto información genérica respecto de los mismos.

Se entiende por reglamento, de manera muy general, "el conjunto ordenado de reglas y conceptos que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen interior de una corporación o

dependencia⁷⁹ ; de cuyo concepto podemos advertir la existencia de dos categorías de reglamentos, los de particulares y los de autoridad.

Los reglamentos de particulares son entendidos como "el conjunto ordenado de normas y preceptos que sirven para determinar el régimen interno de determinadas corporaciones, o para regular relaciones estrictamente entre particulares⁸⁰ ; así encontramos infinidad de reglamentos creados por particulares, relacionados con la cultura, la ciencia, el deporte, la política, etc.

No obstante que estos reglamentos son obligatorios dentro de la relación jurídica que regulen, este carácter se origina del acuerdo de voluntades de las partes que intervienen; y lo más importante es que no son creados por una autoridad estatal competente, por lo que no tienen la coacción ni el imperio de los que derivan de ésta.

La clase de reglamentos que interesa para nuestro estudio son los de autoridad, específicamente los llamados administrativos, que en concepto de Acosta Romero son "una manifestación unilateral de voluntad discrecional, emitida por un órgano administrativo legalmente investido de potestad o competencia para hacerlo (Presidente de la República en el ámbito Federal, Gobernador del Estado en las Entidades Federativas), creadora de normas jurídicas generales que desarrollan los principios de una ley emanada del Congreso, a efecto de facilitar su ejecución y observancia en la esfera administrativa".⁸¹

En el supuesto que nos ocupa, se trata de un reglamento federal, por lo que es menester revisar la facultad reglamentaria del Presidente de la República, misma que tiene su fundamento en el artículo 89 de nuestra Carta Magna.

⁷⁹ Enciclopedia Universal Ilustrada Espasa-Calpe, Tomo I, Editorial Espasa-Calpe, S.A. Bilbao-Madrid-Barcelona, P. 241. cit. por ACOSTA Romero, Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo*. Primer curso. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa, México, 2002. p. 1018

⁸⁰ ACOSTA Romero, Miguel. Ob. cit. p. 1019

⁸¹ *Ibidem*. p. 1025

Este numeral establece las facultades y obligaciones del mandatario, señalando concretamente en su fracción I, "Promulgar y ejecutar las leyes que expida en Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

La facultad reglamentaria se encuentra expresamente reconocida por la propia Constitución en el artículo 107, fracción VIII, al referirse a la revisión que procede ante la Suprema Corte de Justicia, señalando específicamente en el inciso a) que, "Cuando habiéndose impugnado en la demanda de amparo, por estimarlos directamente violatorios de esta Constitución, leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República de acuerdo con la fracción I del Artículo 89 de esta Constitución...".

El proceso de creación de un reglamento es más sencillo que el proceso legislativo, en razón de que el único requisito que señala la Constitución para la validez de los reglamentos expedidos por el Presidente de la República lo encontramos en el artículo 92, el cual determina que "Todos los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del presidente deberán estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos"; lo que se conoce como refrendo ministerial.

No debemos olvidar que además de lo anterior se requiere, para la validez del reglamento, su publicación respectiva en el DOF, de conformidad con la ley de este instrumento.

El reglamento es jerárquicamente inferior a la ley, y su función es desarrollar los principios de la misma, por lo que es muy importante resaltar que no debe ir más allá de lo dispuesto en la ley de cual deriva.

Después de esta breve referencia, es tiempo de revisar los preceptos del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores que se relacionan con el tema en cuestión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este reglamento fue publicado en el DOF el 23 de noviembre de 1982, considerando la necesidad de expedir un nuevo ordenamiento acorde con las circunstancias de ese tiempo, que permitiera regular de manera integral el funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores; lo que se justifica si tomamos en cuenta que el reglamento anterior tenía 48 años de haberse expedido.

Consta de 25 artículos distribuidos en seis capítulos y tres artículos transitorios, cuyas disposiciones, de acuerdo con el artículo 1, regulan la prestación del servicio de colocación de trabajadores a cargo de agencias oficiales o particulares con o sin fines lucrativos.

Conforme al artículo 11, se entiende por agencias particulares de colocación con fines lucrativos a "toda persona física o moral, de carácter particular, que de manera directa o indirecta, encauce a los demandantes de trabajo hacia quienes requieran sus servicios, con el objeto de obtener alguna contraprestación por ello".

Cabe destacar que estas agencias pueden prestar sus servicios, de manera indistinta, a empresas que por su actividad queden sujetas a la jurisdicción federal o local, tal como lo dispone el artículo 14 del reglamento.

El artículo 2, acorde al mandato constitucional, consigna la gratuidad de sus servicios, en cualquier caso, en favor de los trabajadores; así como el criterio de preferencia respecto de aquellos que "representen la única fuente de ingresos de su familia", sin perjuicio de que, en igualdad de circunstancias, los mexicanos deben ser preferidos sobre los extranjeros.

Congruente con lo que establece el precepto 133 constitucional, el numeral 3 del reglamento determina que serán aplicables los convenios internacionales celebrados por el titular del Poder Ejecutivo y aprobados por el Senado, mismos que analizaremos más adelante (véase *infra* capítulo IV, punto 4.4.1).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 4 se refiere a lo preceptuado por el citado artículo 539-F de la ley laboral, en el sentido de la excepcionalidad de la autorización para el funcionamiento de las agencias particulares de colocación con fines lucrativos y de la fijación de tarifas.

El numeral 9 construye a la Inspección del Trabajo a realizar visitas a las agencias de colocación, a fin de "vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en la materia, las cuales se deberán efectuar por lo menos cada seis meses". De acuerdo con el mismo precepto, la autoridad laboral competente deberá proporcionar los domicilios de las agencias que tenga registradas.

Por su parte, el numeral 16 expresa las prohibiciones a que están sujetas estas agencias, desistiendo para nuestros fines la fracción II, que textualmente dice, "Efectuar cobro alguno a los solicitantes de empleo, sea en dinero, servicios o especie".

Las sanciones aplicables por infringir las disposiciones del reglamento, de acuerdo con el artículo 20, son:

I.- Suspensión temporal de la autorización de funcionamiento de la agencia, hasta por 30 días;

II.- Revocación de la autorización y, consecuentemente, la cancelación del registro, y

III.- Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general que corresponde a la zona económica de que se trate, tomando en consideración la gravedad de la falta y la circunstancia del caso, por cada solicitante de empleo al que se le afecten sus derechos"; recordando que en la actualidad hablamos de áreas geográficas y no de zona económica.

En el supuesto que nos ocupa, a quien cobre a los trabajadores por los servicios de colocación, de acuerdo con el artículo 23, se le aplicará una multa en los términos anteriores; y en su caso, conforme al precepto 22, habrá lugar a revocar la autorización y cancelar el registro a juicio de la autoridad competente, atendiendo a la gravedad de la infracción.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sobre esta cuestión, es necesario recordar que al inicio de este punto precisamos que los reglamentos no pueden ir más allá de lo dispuesto en la ley de la que derivan; por lo que el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, que deriva de la Ley Federal del Trabajo, no debe ir más allá de lo que ésta dispone.

En esta testura, la ley del trabajo establece en el Título Dieciséis, denominado "Responsabilidades y sanciones", las sanciones aplicables por violaciones a las normas de trabajo, que comprenden, según el caso, multas y/o penas privativas de la libertad.

Sin embargo, la ley no establece en ninguno de sus preceptos, sanciones para los intermediarios que violen las normas de trabajo; de manera que el reglamento en cuestión va más allá de lo que ésta dispone.

En consecuencia, las sanciones que establece el reglamento son inaplicables, debido a que no tienen su base en la ley; y en el supuesto de que se sancionara a los intermediarios, éstos podrían recurrir tal sanción, argumentando la ilegalidad del reglamento.

Por otro lado, el reglamento maneja a la extinta Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como el organismo dependiente de la STPS competente en la aplicación del mismo.

Actualmente, la Coordinación General de Empleo se encuentra al frente de las funciones que en materia de empleo se le encomendaban a dicha unidad; sin embargo, ésta dependencia no está llevando a la práctica las cuestiones relacionadas con las agencias de colocación.

De tal suerte que no existe ningún tipo de registro sobre estas agencias; por lo que no se cuenta con datos sobre las mismas, tales como su domicilio, nombre, denominación o razón social; que permitan determinar, por lo menos, su número y su clase.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En consecuencia, tampoco se están realizando las funciones de autorización, por lo que toda persona que pretenda fungir como intermediario de la colocación puede hacerlo en el momento que le parezca sin someterse a consideraciones previas.

Por el lado de las tarifas que debe fijar la STPS para el cobro a los patronos por los servicios de las agencias, debemos decir que constituyen un incumplimiento más en esta cadena.

De lo anterior se infiere que la Inspección del Trabajo no cuenta con los elementos suficientes para vigilar el cabal cumplimiento de las normas laborales en esta materia, tales como un domicilio a donde acudir, tarifas que verificar, autorizaciones que comprobar, o registros que computar; lo que efectivamente sucede, ya que ésta autoridad no realiza ninguna de las funciones que se le encomiendan respecto a los intermediarios.

En conclusión, si no se cumple con lo anterior, evidentemente tampoco se puede sancionar; lo que sumado a los demás elementos constituye la razón por la cual hay agencias que cobran a los trabajadores por sus servicios de intermediación, ya que materialmente no hay quien se los impida; pero el problema no termine aquí, trasciende al ámbito internacional como ahora lo veremos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

EL INTERMEDIARIO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Iniciaremos con lo relativo al nacimiento de la OIT, abarcando algunos aspectos históricos que son indispensables; después revisaremos la estructura de esta organización y estudiaremos la función más importante que realiza; posteriormente abordaremos lo relacionado con nuestro país y las obligaciones que ha contraído con éste organismo internacional a través de la ratificación de convenios, específicamente los que se refieren a las agencias retribuidas de colocación.

4.1 Surgimiento de la OIT

La clase trabajadora no se conformó con un derecho laboral interno, y con la inercia de éste logro se pronunció a favor de la creación de un derecho internacional del trabajo, que se constituyó como un sueño más en las aspiraciones de los trabajadores de todo el mundo.

El suceso que marcó el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue la primera guerra mundial, efectuada entre 1914 y 1918; siendo los trabajadores de Francia, Inglaterra y Estados Unidos de Norteamérica los que lucharon por la creación de ésta organización, con el objeto de que elaborara normas de carácter internacional en beneficio de los trabajadores de todo el orbe.

Al finalizar la configuración mundial se llevó a cabo una conferencia de paz, celebrada en la ciudad francesa de Versalles, con la idea de elaborar un Tratado que protocolizara tal acontecimiento, suceso que arrojó resultados muy importantes, como la creación de la Sociedad de Naciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las organizaciones obreras lograron que en la sesión del 25 de enero de 1919 se designara una comisión de legislación del trabajo, a fin de que se contemplaran disposiciones laborales en este documento.⁶²

Es de destacarse la labor desempeñada por la "American Federation of labor", que representaba la organización sindical más importante de los Estados Unidos de Norteamérica, y que desde 1917 había realizado acciones sobre el particular, ante el presidente de ese país.

Precisamente el mandatario norteamericano es quien presentó la propuesta concreta de incluir en este documento de paz disposiciones de carácter internacional que salvaguardaran a la clase trabajadora.

De esta forma, el Tratado de Versalles comprende en su parte XIII lo relativo a los asuntos laborales, reflexionando sobre la problemática y planteando acciones en busca de soluciones.

Esta parte del instrumento se compone de 41 artículos, que van del 367 al 427, y fue redactada por una comisión integrada por las grandes potencias, tales como Francia, Inglaterra, Italia y Estados Unidos de Norteamérica.

Es de gran trascendencia lo dispuesto por el precepto 427, en virtud de que contiene principios fundamentales de derecho internacional del trabajo, mismos que establecen que el trabajo no debe considerarse como mercancía o artículo de comercio, el derecho de asociación, jornada de ocho horas, descanso semanal, supresión del trabajo infantil, salario que asegure una vida digna, salario igual para trabajo igual, trato equitativo a trabajadores extranjeros legalmente establecidos y la creación de la Inspección del Trabajo.⁶³

Desde la parte I del Tratado se puede apreciar la especial importancia que se le dio al tema laboral, al señalar en el artículo 23 lo siguiente: "Con la

⁶² Cf. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 26

⁶³ Cf. CHARIS Gómez, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2000. pp. 36 e 38

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extienden sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales; encontrando en éstas últimas líneas, la base para el nacimiento de la OIT.

La Constitución original de la OIT manifestaba su adhesión a la Sociedad de Naciones, pero a raíz de la Segunda Guerra Mundial y de la sustitución de la Sociedad por la actual Organización de las Naciones Unidas (ONU), se aprobó una nueva Constitución en 1946, con base en la cual se celebró en el mismo año un convenio entre ambas Organizaciones, y de esta manera la ONU reconoce a la OIT como un organismo internacional especializado.⁸⁴

La creación de la OIT respondió, en primer término, a una inquietud de carácter humanitario, a causa de la difícil situación que enfrentaban los trabajadores, quienes eran explotados, como ya se ha dicho, sin la mínima consideración a su salud, a su vida familiar o a su progreso personal; en suma, a su calidad de ser humano, lo que resultaba día con día menos tolerable.

El interés y la preocupación ante tales circunstancias quedaron de manifiesto en el preámbulo de la parte XIII del Tratado, al establecer que "las condiciones del trabajo existentes suponen, para gran parte del pueblo, injusticias, penalidades y privaciones".

Hubo también motivaciones de naturaleza política, al considerar que si no mejoraban tales circunstancias se corría el riesgo de que se presentaran conflictos sociales, que podrían terminar en actos insurgentes; de esta forma,

⁸⁴ Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor. *Origen del Trabajo*. Tomo primero. Ob. cit. pp. 433 y 434

en el preámbulo se señala "que por efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y la armonía del mundo".

En esta testura, los participantes de la conferencia estaban convencidos de que la creación de un organismo internacional de naturaleza laboral contribuirían firmemente a la conservación de la paz; idea que queda plasmada en el párrafo inicial de esta parte XIII, de manera por demás emotiva, al considerar que el establecimiento de la paz universal tiene como base la justicia social.

En el preámbulo también se afirma "que el hecho de dejar una nación cualquiera, de adoptar condiciones humanas de trabajo constituye un obstáculo a la marcha de las otras naciones que deseen mejorar las suyas".*

Con algunas modificaciones en la redacción, pero con igual sentido, las consideraciones anteriores se plasmaron también en el Preámbulo de la actual Constitución de la OIT.

4.2 Estructura

La OIT cuenta con tres órganos fundamentales, mismos que son auxiliados en el desarrollo de sus actividades por órganos que revisten la forma de comisiones o comités; y de acuerdo con el artículo 2 de su Constitución, los tres órganos fundamentales son: a) la Conferencia Internacional del Trabajo, b) el Consejo de Administración, y c) la Oficina Internacional del Trabajo.

a) La Conferencia constituye el órgano supremo de la Organización, es un órgano deliberativo que se integra de manera tripartita, lo que distingue a la Organización de otros organismos internacionales; y así tenemos que por cada país miembro existe una delegación nacional integrada por cuatro personas, de las cuales dos representan al gobierno, una a los trabajadores, y otra a los patronos.

* Nota: Los extractos del preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, fueron tomados de la obra de CHARIS Gómez, Roberto. Ob. cit. p.303

En el caso de México, los dos representantes gubernamentales son nombrados por el titular del Poder Ejecutivo; en tanto que los representantes sectoriales son designados, cada cual, por las respectivas organizaciones más representativas de estas dos clases; no obstante que la formalidad de su acreditación la realiza el gobierno de cada país.

La Conferencia debe reunirse cada vez que sea necesario, pero habitualmente lo hace en el mes de junio de cada año, en la ciudad de Ginebra, Suiza; y las cuestiones que ahí se deciden se toman por mayoría de votos o por unanimidad, de acuerdo a lo que la propia Constitución establezca.

A este respecto, es importante señalar que las delegaciones no votan por país, sino que cada uno de los cuatro delegados tiene la facultad de votar de manera individual en el sentido que mejor le parezca.

La actividad fundamental de la Conferencia es la de adoptar convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, lo que abordaremos en el siguiente punto de esta investigación.

b) El Consejo de Administración constituye el órgano ejecutivo de la Organización y de acuerdo con el artículo 7 de la Constitución de la OIT se integra con 86 personas, de las cuales 28 son representantes gubernamentales, 14 de los trabajadores y 14 de los patrones.

De los representantes del gobierno, 10 son designados por los Estados miembros de mayor importancia industrial, los otros 18 son elegidos por los delegados gubernamentales, con la obvia exclusión de los representantes de los 10 países anteriores. Por su parte, los representantes de los trabajadores y de los patrones son nombrados por sus respectivos sectores de delegados en la Conferencia.

De los miembros del Consejo se elige un Presidente y dos Vicepresidentes, debiendo nombrarse representantes de los tres sectores a fin de que se ocupe un solo cargo por sector, sin importar quien ocupe cual. Por

regla general, el Consejo se renueva cada tres años, salvo que se juzgue conveniente prolongar su gestión.

El consejo celebra reuniones ordinarias y extraordinarias, que en el último caso requiere que por lo menos dieciséis de sus miembros lo soliciten. Entre sus funciones destacan las siguientes: establecer el orden del día en las reuniones de la Conferencia, determinar a los 10 miembros de mayor importancia industrial, fijar su propio reglamento, supervisar el cumplimiento de los instrumentos debidamente ratificados, dirigir las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo y nombrar al Director General de ésta.

c) La Oficina Internacional del Trabajo es el órgano técnico de la Organización, se integra con un Director General, nombrado por el Consejo de Administración, y por el número de funcionarios que el Director designe, de acuerdo con las reglas aprobadas por el propio Consejo.

La Oficina tiene su sede en Ginebra, Suiza, y cuenta con oficinas exteriores que ha establecido en diversos países miembros de la Organización, como es el caso de México.

Las actividades de la Oficina comprenden básicamente la compilación y distribución de información relativa a las condiciones de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que han de someterse a la Conferencia con la intención de que se adopte algún convenio.

Entre sus funciones se encuentran: preparar los documentos relativos a los puntos del orden del día en las reuniones de la Conferencia; auxiliar a los gobiernos que lo soliciten para elaborar una legislación basada en los criterios de la Conferencia, publicar obras sobre cuestiones laborales e industriales que tengan interés internacional, y de un modo general, cualquier otra función que le encomiende la Conferencia o el Consejo.

En suma, podemos decir que la Oficina es el rostro de la Organización, en razón de su permanencia material a través de las distintas oficinas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

realizando tareas de investigación, publicación, difusión y asesoría; caso éste último en el que asesora tanto a los gobiernos como a los sectores de trabajadores y patronos.⁶⁶

4.3 Los Convenios y las Recomendaciones

Como ya indicamos, el adoptar convenios y recomendaciones internacionales del trabajo es una actividad que le compete a la Conferencia, y constituye la función más importante que realiza la OIT.

"Los primeros equivalen a un tratado celebrado entre Estados; las segundas son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto de ley".⁶⁷

En palabras del maestro Mario de la Cueva, "el convenio, ratificado por el órgano competente del estado, deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios"⁶⁷; lo que nos permite diferenciar perfectamente a ambos.

Para la adopción de estos instrumentos se sigue un procedimiento denominado de "doble discusión", lo que significa que el tema debe abordarse en dos reuniones de la Conferencia, a fin de examinar en la primera de ellas los aspectos y principios generales del anteproyecto, para que en la segunda se someta a votación el proyecto definitivo.

Para que la Conferencia pueda adoptar un convenio o una recomendación se requiere como mínimo el voto aprobatorio de las dos terceras partes de los delegados presentes.

Una vez que han sido adoptados, se deben comunicar a todos los Estados miembros por medio de copias certificadas, presentándose en este

⁶⁶ Cfr. CHARIS Gómez, Roberto. Ob. cit. pp. 40 a 44 y 47 a 51; y www.oit.org/publico/spanish/soou/focones.htm

⁶⁷ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo primero. Ob. cit. p. 440

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Tomo I. Ob. cit. pp. 36 y 37

momento lo que se denomina "sumisión", que consiste fundamentalmente en que cada miembro tiene la obligación de someter el instrumento a la consideración del órgano competente de su país, en un plazo que no deberá exceder de dieciocho meses contados a partir de la clausura de la reunión respectiva.

En el caso de un convenio lo que se pretende es que la autoridad local competente decida si lo ratifica o no. En el supuesto de que su decisión sea afirmativa, se deberá comunicar la ratificación formal del instrumento al Director General de la Oficina, y el país miembro tendrá que adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas sus disposiciones.

Si no lo ratifica, el miembro tiene la obligación de informar al Director General, con la frecuencia que indique el Consejo de Administración, sobre el estado que guarde en su país el tema abordado en el convenio, tanto en la práctica como en la ley, así como las medidas adoptadas o que pretenda adoptar para estar en condiciones de cumplir con el mismo, y los motivos que le impidan o retrasen su ratificación.

En el caso de las recomendaciones, como ya mencionamos, son meros lineamientos o sugerencias, por lo que si son aceptadas por el órgano local competente, se debe poner en ejecución su contenido a través de la legislación nacional.

De igual forma, cada miembro tendrá la obligación de informar al Director General, con la frecuencia que indique el Consejo de Administración, sobre el estado que guarde en su país el tema abordado en la recomendación, tanto en la práctica como en la ley, así como las medidas adoptadas o que pretenda adoptar para ejecutar las disposiciones de ésta, y las modificaciones a la misma que juzgue necesarias, para estar en condiciones de aplicarlas.

En relación a la aceptación que recibe y a su contenido, una recomendación puede alcanzar con el paso del tiempo la calidad de convenio, lo que sucede comúnmente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo más importante de todo esto, es que la ratificación de un convenio implica la obligación para el miembro que se pronunció en este sentido, de cumplir con sus disposiciones y de someterse a los procedimientos que controlan su aplicación.

Para que un convenio adoptado por la OIT sea vigente, se requiere que cuando menos dos Estados miembros lo ratifiquen, y que después del registro de la segunda ratificación transcurran 12 meses; sin importar que posteriormente el convenio ya no cuente con ninguna ratificación. Para cada miembro en particular, la vigencia de un convenio iniciará a los 12 meses de haberlo ratificado formalmente.

Con el objeto de tener un control sobre el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los convenios, la OIT cuenta con un procedimiento conforme al cual, el Estado miembro está obligado a presentar a la Oficina memorias anuales sobre las medidas adoptadas a fin de aplicarlos, siguiendo los criterios establecidos por el Consejo de Administración.⁶⁹

Con esta intención se constituyó, mediante una resolución de la Conferencia aprobada en 1926, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que se integra con miembros de diferentes nacionalidades, nombrados por el Consejo de administración a propuesta del Director General.

La función principal de esta Comisión consiste en examinar las memorias enviadas por los miembros, y recabar la información que sea necesaria para verificar el cumplimiento de los convenios ratificados.⁷⁰

Como es lógico suponer, circunstancias posteriores a la adopción de un convenio pueden ocasionar la revisión del mismo, para lo cual se sigue el procedimiento señalado de "doble discusión".

⁶⁹ Cf. CHARIS Gómez, Roberto. Ob. cit. pp. 59 a 62; y www.oit.org/public/spanish/about/igocoinst.htm

⁷⁰ Cf. CHARIS Gómez, Roberto. Ob. cit. pp. 45 y 52

Los convenios pueden ser denunciados, lo que se traduce en la manifestación que hace un miembro de la Organización, en el sentido de que ya no desea que un convenio que inicialmente ratificó siga vigente para su país.

Para estos efectos, existen dos formas; la primera se refiere exclusivamente a los convenios del número 1 al número 25, los que pueden ser denunciados en cualquier momento; la segunda abarca del número 26 en adelante, y por lo general, se pueden denunciar después de haber transcurrido un periodo de diez años de vigencia, para lo que se concede un plazo de un año, que de no ser aprovechado por quien pretenda denunciar un convenio, tendrá que esperar de nueva cuenta otro periodo de diez años, y así sucesivamente; salvo el caso de que ratifique un convenio revisor, donde se entiende que automáticamente denuncia el anterior.

Para que pueda surtir sus efectos una denuncia, debe transcurrir un año contado a partir del registro oficial que haga el Director General de la oficina, respecto de aquel miembro que así lo informó.

Por otro lado, las organizaciones profesionales, ya sean de trabajadores o patronos, podrán dirigir a la Oficina lo que se denomina "reclamación", por medio de la cual se alega que algún miembro de la organización no ha adoptado medidas para dar cumplimiento a un convenio que ha ratificado.

En este supuesto, el Consejo de Administración podrá informarle al gobierno responsable la reclamación es su contra, e invitarlo a que manifieste lo que considere oportuno; tomando en consideración que si no responde, o la respuesta no es satisfactoria a juicio del propio Consejo, se podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta.

En el mismo sentido, cualquier miembro podrá presentar a la Oficina una "queja", en contra de aquel miembro que, a su juicio, no ha adoptado medidas para dar cumplimiento a un convenio que ambos ratificaron.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De igual forma, el Consejo podrá, si lo considera conveniente, comunicarle al gobierno responsable la queja en su contra, invitándolo a que se pronuncie al respecto.

De no considerarse necesaria la comunicación, o si una vez hecha no se recibe una respuesta satisfactoria, el Consejo podrá nombrar una comisión de encuesta, que se encargará de estudiar el asunto. El Consejo podrá realizar el mismo procedimiento de oficio o en razón de una queja presentada por algún delegado.

Todo miembro está obligado a poner a disposición de la comisión de encuesta la información que posea en relación a la queja presentada. Una vez que la comisión examine la queja, informará el resultado de sus investigaciones y recomendará las medidas que a su parecer deben adoptarse para satisfacer al gobierno reclamante, así como los plazos para llevarlas a cabo.

En un plazo máximo de tres meses, el gobierno responsable deberá informar al Director General de la Oficina si acepta o no las recomendaciones de la comisión, y de no aceptarlas, si desea someter el asunto a la Corte Internacional de Justicia.

La Corte Internacional de Justicia es el órgano jurisdiccional de la ONU, que en este caso se encargará de confirmar, modificar o anular lo dispuesto por las recomendaciones de la comisión, y su decisión será inapelable.

Finalmente, si el gobierno responsable no cumple en el plazo señalado con lo que determine la comisión o, en su caso, la Corte; el Consejo recomendará a la Conferencia las medidas que considere necesarias para obtener su cumplimiento.⁶⁰

Aunque la comunidad internacional carece de órganos de ejecución, son los propios Estados los encargados de exigir el cumplimiento de las

⁶⁰ Cf. CHARIS Gómez, Roberto. Ob. cit. pp. 62 a 64; y www.oit.org/public/spanish/about/itooconsl.htm

obligaciones internacionales y, en su caso, de sancionar las conductas contrarias de sus homólogos; de esta manera, las sanciones denotan un esfuerzo colectivo de las naciones.

De lo anterior podemos concluir que las obligaciones internacionales adquiridas a través de la ratificación de un Convenio adoptado por la OIT deben ser cumplimentadas; de lo contrario se activa todo un procedimiento que puede concluir en represalias para el Estado responsable.

4.4 México y la OIT

A pesar de que la OIT surge en el año de 1919, México no formó parte de ella sino hasta 1931, lo que para algunos autores fue consecuencia de dos circunstancias:

La primera se debe a que en el año de 1919 en que se fundó la OIT, nuestra nación carecía de peso específico en el plano internacional, y el Tratado de Versalles únicamente involucró a los países beligerantes, marginando al resto de las naciones.

La segunda atiene a que nuestro país era contemplado por la comunidad mundial con gran desconfianza, en razón de las violentas luchas armadas que se habían presentado al interior.

Por lo anterior, tuvieron que pasar varios años para que el país fuera admitido en calidad de igual dentro de la comunidad internacional, lo que retardó el inicio de sus relaciones con la OIT.

En 1930 México envió a un observador a la Décima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, quien puso fervientemente de manifiesto la similitud entre los principios sociales consagrados en la Constitución de 1917 y los contenidos en el Tratado de Versalles; intervención que fue bien recibida por varios delegados asistentes a la reunión, quedando complacidos con la presencia del país.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para el año siguiente, en el seno de la Décimo Quinta Reunión de la Conferencia, se envió nuevamente a un observador, y en la sesión décimo tercera, el presidente en turno de la Conferencia le dio la bienvenida a México, señalando que si bien el país no formaba parte de la Organización, se había hecho representar por un observador y por este conducto se sumaba a los trabajos de la Reunión.

Es así como la relación entre México y la OIT fue madurando y la aceptación internacional del país tuvo progresos; lo que se cristalizó el 12 de septiembre de 1931, fecha en la que México ingresó a la Sociedad de Naciones por acuerdo unánime de la Asamblea de éste organismo internacional.

Este acontecimiento trajo como consecuencia la integración de México a la OIT, porque como habíamos mencionado, de acuerdo con las disposiciones originales de la Organización, la calidad de miembro de la Sociedad de Naciones implicaba ser miembro de la OIT (artículo 387 del Tratado de Versalles).

Como era lógico, el gobierno mexicano aceptó su ingreso a la Organización, mediante decreto del 14 de septiembre, con lo que podemos afirmar que 1931 fue un año trascendental para la clase trabajadora de nuestro país, no sólo por su inclusión a la OIT, sino también por la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo.

A partir de esos momentos, México ha participado de manera activa con la OIT, lo que le ha valido numerosas distinciones, como haber sido miembro del Consejo de Administración en varios periodos y presidente del mismo en diversas ocasiones.

Pero sin lugar a dudas, la máxima distinción la alcanzó cuando fue elegido presidente de la Sexagésima Cuarta Reunión de la Conferencia

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Internacional del Trabajo, honor que le fue asignado al entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social.⁹¹

4.4.1 México y los Convenios de la OIT

De acuerdo con el artículo 133 de nuestra Carta Magna, "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión".

Los Convenios de la OIT quedan encuadrados en los Tratados Internacionales a que hace referencia este artículo y como podemos apreciar tienen un alto valor, ya que jerárquicamente sólo están por debajo de la Constitución, teniendo como única limitante que no sean contrarios a ésta.

En este orden de cosas, el artículo 6 de la Ley Federal del trabajo menciona, "...los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

En el pasado mes de junio, se llevó a cabo la Nonagésimo Primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual ha adoptado hasta esa Reunión 184 convenios; de los cuales México ha ratificado un total de 78, estando actualmente en vigor únicamente 67, y son los siguientes:"

NÚMERO	NOMBRE	RATIFICACIÓN
8	Sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	20.06.37
9	Sobre la colocación de la gente de mar, 1920	01.09.39

⁹¹ Cfr. BARROSO Figueras, José. *Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A. México, 1987, pp. 380 a 383

* Nota: La información sobre los convenios fue recabada de la página <http://www.oit.org.mx/convmex.htm> ; y de la Oficina en México de la OIT (datos hasta el 6 de octubre de 2003)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

11	Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	20.05.37
12	Sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	01.11.37
13	Sobre la cerusa (pintura), 1921	07.01.38
14	Sobre el descanso semanal (industria), 1921	07.01.38
16	Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	09.03.38
17	Sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	12.05.34
19	Sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	12.05.34
21	Sobre la inspección de los emigrantes, 1926	09.03.38
22	Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	12.05.34
26	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	12.05.34
27	Sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	12.05.34
29	Sobre el trabajo forzoso, 1930	12.05.34
30	Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	12.05.34
42	Sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	20.05.37
43	Sobre las fábricas de vidrio, 1934	09.03.38
45	Sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	21.02.38
49	Sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935	21.02.38
52	Sobre las vacaciones pagadas, 1936	09.03.38
53	Sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936	01.09.39
55	Sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936	15.09.39
56	Sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936	01.02.64
58	Sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (revisado)	18.07.52
80	Sobre la revisión de los artículos finales, 1946	20.04.48

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

87	Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	01.04.50
90	Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (revisado)	20.08.56
95	Sobre la protección del salario, 1949	27.09.55
96	Sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	01.03.91
99	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	23.08.52
100	Sobre igualdad de remuneración, 1951	23.08.52
102	Sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	12.10.61
105	Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	01.08.59
106	Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	01.08.59
108	Sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	11.09.61
110	Sobre las plantaciones, 1958	20.06.60
111	Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	11.09.61
112	Sobre la edad mínima (pescadores), 1959	09.08.61
115	Sobre la protección contra las radiaciones, 1960	19.10.63
116	Sobre la revisión de los artículos finales, 1961	03.11.66
118	Sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	06.01.78
120	Sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	18.06.66
123	Sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	29.06.68
124	Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	29.06.68
131	Sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	18.04.73
134	Sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970	02.06.74
135	Sobre los representantes de los trabajadores, 1971	02.06.74
140	Sobre la licencia pagada de estudios, 1974	17.02.77
141	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	28.06.78

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

142	Sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	28.06.78
144	Sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	28.06.78
150	Sobre la administración del trabajo, 1978	10.02.82
152	Sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979	10.02.82
153	Sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979	10.02.82
155	Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	01.02.84
159	Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	05.04.2001
160	Sobre estadísticas del trabajo, 1985	18.04.88
161	Sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	17.02.87
163	Sobre el bienestar de la gente de mar, 1987	06.10.90
164	Sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987	06.10.90
166	Sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987	06.10.90
167	Sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	06.10.90
169	Sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	05.09.90
170	Sobre los productos químicos, 1990	17.09.92
172	Sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	07.06.93
173	Sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	24.09.93
182	Sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	30.06.2000

4.4.1.1 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación

Como se puede apreciar en la información anterior, el Convenio número 96, relativo a las agencias retribuidas de colocación, se encuentre en vigor para nuestro país; sin embargo, no es el primero que adopta la OIT en esta materia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Convenio que originalmente abordó el tema de las agencias retribuidas de colocación fue el número 34, que también fue ratificado por México; lo que constituye el antecedente del Convenio vigente y por tal razón consideramos pertinente hacer una breve referencia del mismo.

Este Convenio fue adoptado el 29 de junio de 1933 en la Décimo Séptima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, entrando en vigor el 18 de octubre de 1936; contando a lo largo de su vigencia con un total de 11 ratificaciones.

El gobierno mexicano realizó la ratificación oficial del mismo el 21 de febrero de 1938, por lo que de acuerdo con las reglas señaladas con anterioridad, comenzó su vigencia en nuestro país después de transcurridos 12 meses.

En sus 14 artículos establece diversos aspectos como son: las entidades a las que le es aplicable, el deber de informar su ratificación formal al Director General, la obligación de cumplir con sus disposiciones respecto de aquellos miembros cuyas ratificaciones han sido registradas en la Oficina, su entrada en vigor y la que corresponde a cada miembro que lo ratifique, lo relativo a su denuncia, la revisión del mismo, la adopción de un nuevo convenio y sus efectos.

Lo que resulta importante destacar de este Convenio es, en primer término, la división que hace respecto de las agencias retribuidas de colocación, que de acuerdo con el artículo 1 pueden ser de dos tipos: a) con fines lucrativos y, b) sin fines lucrativos.

Las primeras son definidas como "toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto"; definición que no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, salvo que dichos documentos tengan por objeto, exclusivo o principal, este fin.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las segundas se refieren a "los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciben del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera".

De cualquier forma, el efecto es el mismo, ya que finalmente perciben una contraprestación por sus servicios, que como sabemos, en el caso de México sólo deben correr a cargo de los patronos.

Por otro lado, resulta interesante lo que señala el artículo 2 del Convenio, en el sentido de que las agencias con fines lucrativos deberían "suprimirse dentro de un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor, para cada Miembro, del presente Convenio"; y que en el tiempo que precediera a la supresión no se establecería ninguna nueva agencia de este tipo.

En el artículo 3 se estableció una excepción a lo anterior, previa consulta a las organizaciones interesadas de trabajadores y patronos, para el caso de aquellas "agencias dedicadas a la colocación de las clases de trabajadores que designe expresamente la legislación nacional y que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales que justifiquen la excepción". Expirado el plazo de tres años, no podría autorizarse el establecimiento de nuevas agencias retribuidas de colocación.

La situación es que la Constitución General de la República no ha contemplado nunca la supresión de estas agencias, sino por el contrario, da cabida a su existencia; por lo que siendo estrictos, podemos considerar que en este aspecto, el Convenio no fue del todo acorde con el sentido de nuestra Carta Magna.

Por lo demás, se habla de autorización, vigilancia, expedición de tarifas, y establecimiento de sanciones, a cargo de la autoridad competente del país; lo que en términos generales ya contemplaba el Reglamento de Agencias de Colocaciones de 1934, que como pudimos constatar, nunca se aplicó.

En caso de circunstancias, debemos decir que las disposiciones de este Convenio tampoco se aplicaron; y si bien es cierto que México contaba en su legislación con ciertas medidas, la realidad es que en la práctica incumplió de principio a fin con las obligaciones internacionales que le imponía este instrumento.*

El Convenio 34 fue revisado en 1949, en el seno de la Trigésimo Segunda Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual adoptó con fecha 1 de julio del mismo año el Convenio número 96.

Este instrumento inició su vigencia el 18 de julio de 1951, siendo ratificado por México el 1 de marzo de 1991, con lo que automáticamente denunció el Convenio 34; y entró en vigor para nuestro país a partir del 1 de marzo del año siguiente.

Consta de 25 artículos distribuidos en V Partes; y la diferencia fundamental con el Convenio 34 radica en que el artículo 2 establece dos alternativas de ratificación para los países miembros, al señalar que deberán indicar si aceptan las disposiciones de la Parte II o de la III.

La Parte II está en concordancia con lo estipulado por el convenio anterior, ya que prevé la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás agencias de colocación; en tanto que la Parte III se refiere a la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación, comprendiendo las agencias con fines lucrativos, con la opción de que quien acepte esta Parte, podrá notificar posteriormente al Director General la aceptación de la Parte II, lo que surtirá sus efectos a partir del registro correspondiente.

Al ratificar este convenio, México indicó que aceptaba las disposiciones de la Parte III, lo que resultó más adecuado al sentido de nuestra ley

* Nota: La información sobre este convenio fue tomada de la página <http://www.ilo.org/tdates/cgi-bin/pdconve.pl?nos=relas01&establece=tope&document=35&capit=1&query=%25C034%29-%240rff&highlight=&querytype=botl>

fundamental, que como ya señalábamos, en ningún momento establece la supresión de las agencias con fines de lucro, sino por el contrario, permite su existencia siempre y cuando sus servicios sean gratuitos para los trabajadores; situaciones que son secundadas por la Ley Federal del Trabajo.

Este instrumento conserva la distinción y los conceptos que establecía el convenio anterior, al referirse a agencias con fines de lucro y sin fines de lucro; por lo que los efectos son los mismos, es decir, de cualquier forma estas agencias perciben una contraprestación por sus servicios.

De igual manera, establece el deber de informar su ratificación formal al Director General, la obligación de cumplir con sus disposiciones respecto de aquellos miembros cuyos ratificaciones han sido registradas en la Oficina, su entrada en vigor y la que corresponde a cada miembro que lo ratifique, lo relativo a su denuncia, la revisión del miembro, la adopción de un nuevo convenio y sus efectos.

En la Parte III del Convenio, que es la que nos incumbe, el artículo 10 señala, por lo que nos interesa, que las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos "a) estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente; b) deberán poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente; c) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad".

El artículo 11 hace lo propio con las agencias sin fines lucrativos, sujetándolas de igual forma a un permiso, a la vigilancia y al cobro de tarifas previamente establecidas.

El numeral 13 determina que "se deberán establecer sanciones penales apropiadas que comprenderán, si ello fuere necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización previstas en el Convenio, por cualquier

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que les dé efecto".*

Sabemos que el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores de 1982 contempla, entre otras cosas, lo relacionado a la autorización, vigilancia, expedición de tarifas e imposición de sanciones; por lo que podemos decir que teóricamente México cumple con sus obligaciones internacionales en este tema.

Pero ya en el campo de los hechos, hemos constatado que no se aplican tales disposiciones, por lo que evidentemente tampoco se cumple con lo que a ese respecto determina el Convenio número 95.

Con lo expuesto, podemos apreciar que el problema de la intermediación en el empleo es de interés global, tal como lo demuestra la adopción de convenios por parte de la OIT, que están estrechamente vinculados con el tema; mismos que al ser ratificados por algún miembro deben cumplirse; por lo que México debe adoptar las medidas necesarias para cumplir con sus obligaciones internacionales en esta materia.

4.5 Consideraciones finales

Como podemos apreciar con el estudio realizado hasta el momento en el presente trabajo, desde 1934 se contó con reglamentación interna en materia de intermediación en el empleo y, posteriormente, con instrumentos internacionales; sin embargo, la realidad es que actualmente no se llevan a la práctica las disposiciones vigentes.

Y es que a la fecha, ni la Coordinación General de Empleo, ni la Inspección del Trabajo, cuentan con un departamento o unidad que se encargue específicamente de las funciones que les competen en esta materia;

* Nota: La información sobre este convenio fue tomada de la página <http://www.ilo.org/latam/cgi-bin/pdoconv.pl?host=eslatam01&subbase=loape&document=97&chapter=1&query=%26C069129%40ref&highlight=&querytype=tool>

por lo que es necesario que se tomen medidas tendientes a crear la estructura organizativa y operativa para llevar a cabo estas actividades, definiendo las áreas y el personal responsables.

De igual forma, consideramos que deben realizarse algunas modificaciones en el orden normativo, con la intención de que se cumpla el principio que establece la gratuidad de los servicios de colocación en el empleo en favor de los trabajadores; y en este orden de ideas, estimamos que deben incluirse las siguientes cuestiones:

1.- Sabemos que sin una sanción efectivamente aplicable, la norma difícilmente se cumple; y es que desgraciadamente el incumplimiento o violación de la ley es una constante.

En el desarrollo de nuestra investigación quedó establecido que, por lo que hace a las sanciones, el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores vigente, va más allá de lo que la Ley Federal del Trabajo dispone (véase supra capítulo III, punto 3.2).

Y si bien, el Convenio número 96 de la OIT, vigente para México, señala que deben establecerse sanciones para las agencias de colocación que infrinjan tal instrumento o la legislación que les dé efecto (véase supra capítulo IV, punto 4.4.1.1); sólo lo hace de manera enunciativa.

Por ello es que consideramos necesario que se incluyan en la Ley Federal del Trabajo sanciones específicas para los intermediarios, a fin de que sea eficaz el cumplimiento de la norma que establece la gratuidad de los servicios de intermediación en el empleo en favor de los trabajadores, y a su vez, que el reglamento respectivo esté de acuerdo con la ley.

De esta forma, se propone adicionar un segundo párrafo a la fracción II, del artículo 14; así como un tercer párrafo al artículo 1002; en los siguientes términos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*Artículo 14.-...

I...

II...

La contravención a lo dispuesto en la fracción anterior, se sancionará conforme a lo que establece el artículo 1002 de esta Ley'.

*Artículo 1002.-...

...

Tratándose de intermediarios que funjan como agencias privadas de colocación; se podrá, además, suspender o revocar la autorización de funcionamiento, en los términos que establezca el reglamento respectivo".

Sólo de esta manera será jurídicamente posible obligar a los intermediarios a cumplir con las disposiciones respectivas, y sancionar a los que no lo hagan: todo ello en beneficio principal de los trabajadores.

2.- Por otro lado, a pesar de que se cuenta con un reglamento vigente sobre la materia, es conveniente expedir un nuevo ordenamiento que, basado en la estructura del actual, contemple las siguientes cuestiones:

a) Si bien es cierto que ni el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, de la Constitución General de la República; ni el numeral 527 de la Ley Federal del Trabajo, reservan a la competencia exclusiva de las autoridades federales, la relativa al control y vigilancia de las agencias de colocación de trabajadores; el artículo 539, fracción II, incisos b) y c) de la ley laboral, confieren, como ya hemos señalado, a la STPS las facultades de autorizar y registrar a las agencias privadas, así como vigilar que las mismas cumplan con las obligaciones legales, reglamentarias y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.

En este sentido, y dado que el problema que abordamos en este trabajo se presenta generalmente con las agencias privadas con fines de lucro; el segundo párrafo del artículo 539-F de la ley en cita, determina que las autorizaciones para esta clase de agencias "se otorgarán previa solicitud del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares...".

De lo anterior se desprende que la autoridad federal, por conducto de la STPS, está facultada para autorizar el funcionamiento de este tipo de agencias; y con base en ello consideramos que el nuevo reglamento debe establecer la participación de las autoridades federales y locales de la siguiente manera:

- > La agencia interesada deberá presentar la solicitud correspondiente en el formato que para tal efecto elabore la STPS, ante la autoridad local competente del lugar en que pretenda ubicarse, cuya autoridad revisará la documentación y verificará la información proporcionada, a fin de resolver si autoriza o no su funcionamiento. En todo caso, dicha autorización tendrá el carácter de provisional.
- > En el supuesto de que se expida la autorización provisional, la autoridad local informará y enviará la documentación respectiva a la Coordinación General de Empleo de la STPS para que, según sea el caso, expida la autorización definitiva o la resolución que niegue la solicitud; lo que hará del conocimiento de la autoridad local.
- > En ambos casos deberá establecerse el tiempo en que las autoridades deben responder a los solicitantes y el tiempo en que estas deben comunicarse lo relativo a estos asuntos.

Estimamos que este procedimiento permitirá a la autoridad laboral contar con una mejor organización y control de las agencias, contrario a lo que establece el reglamento vigente, que como ya vimos, determina que estas entidades deben solicitar la autorización tanto a las autoridades federales como locales, lo que abre la posibilidad de que una puede autorizar y la otra negar, creando confusión y desorganización.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) Establecer que las agencias privadas de colocación de trabajadores sin fines de lucro sólo informen dicha participación, previamente a su funcionamiento, para fines de registro y control, así como para coordinar las acciones en la materia; siguiendo, en lo conducente, el procedimiento señalado en el inciso anterior; a diferencia del reglamento vigente, en el que requieren de autorización de funcionamiento para la prestación del servicio.

La razón de esta medida atiende a que consideramos inadecuado dar un tratamiento igual a las agencias privadas que persiguen fines lucrativos respecto de las que no lo hacen; basándonos en las motivaciones de unas y otras.

Si existen entidades privadas que prestan sus servicios de colocación en el empleo de manera gratuita, lo menos que el Estado puede hacer es darles todas las facilidades para que desempeñen tal actividad, y no someterlas a trámites administrativos para su autorización.

c) Determinar que las tarifas que las agencias de colocación con fines lucrativos cobren a los patronos por este servicio, sean fijadas entre las partes a través de la oferta y la demanda, como de hecho ocurre actualmente en este mercado; de esta forma la STPS únicamente se limitaría a registrarlas, a diferencia del reglamento vigente, que establece que deben ser fijadas por la Secretaría.

d) El reglamento vigente señale que no se considera como prestación de servicios de colocación, el reclutamiento hecho por los patronos en forma directa, haciendo uso de anuncios a través de cualquier medio de comunicación; siendo omiso respecto de la participación de terceros a través de esta vía.

Por ello es necesario incluir lo relativo a periódicos, revistas, folletos, volantes, medios electrónicos computarizados; y en general cualquier medio de difusión que tenga como propósito principal vincular a trabajadores con patronos o a éstos con aquéllos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

e) Y por supuesto, actualizar términos; de este modo se debe señalar a la Coordinación General de Empleo como la dependencia federal competente en la materia, a diferencia del reglamento vigente que hace referencia a la extinta Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; así como incluir la denominación "área geográfica" en sustitución de "zona económica".

Confiamos en que la consideración de estas medidas permitirá que se lleven a la práctica las actividades de autorización, registro, vigilancia e imposición de sanciones; y en consecuencia, se tenga un verdadero control de las agencias de colocación, con el objeto de evitar que continúen cobrando a los trabajadores por sus servicios de intermediación en el empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Nuestro país ha incumplido en todo tiempo en la aplicación de las disposiciones sobre intermediarios laborales devenidos en agencias de colocación, tanto en el ámbito interno, como en el internacional.

SEGUNDA.- Mientras no se lleven a la práctica disposiciones que aseguren la gratuidad de los servicios de colocación en favor de los trabajadores, los intermediarios continuarán funcionando desde la clandestinidad con toda impunidad.

TERCERA.- El servicio de colocación en el empleo es de suma importancia, tomando en consideración las circunstancias actuales del mercado laboral, razón por la cual debe dársele, formal y materialmente, la atención que merece.

CUARTA.- De poco sirve que se consagren en el más alto nivel normativo derechos en favor de la clase trabajadora, si el Estado, a través de sus órganos competentes, no adopta las medidas necesarias para asegurar su cabal cumplimiento.

QUINTA.- La ratificación del Convenio número 34 de la Organización Internacional del Trabajo, refleja la ligereza de las autoridades competentes al estudiar el asunto, en virtud de que tal instrumento resultaba contradictorio al sentido de nuestras normas.

SEXTA.- La manera de proceder del gobierno mexicano ante la Organización Internacional del Trabajo es muy irresponsable, toda vez que ratifica el Convenio número 96, a sabiendas de que no está cumpliendo con la normatividad vigente sobre el tema.

SÉPTIMA.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sabedora de la existencia de agencias de colocaciones que cobran a los trabajadores por sus servicios de intermediación en el empleo, demuestra una total indiferencia, en

virtud de que ha pasado más de medio siglo desde su creación, y es reprochable que hasta la fecha no haya adoptado ninguna medida.

OCTAVA.- Es indispensable incluir en la Ley Federal del Trabajo sanciones dirigidas específicamente a los intermediarios que perciben alguna contraprestación, a cargo de los trabajadores, por sus servicios de colocación en el empleo.

NOVENA.- Es necesario expedir un nuevo Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, que se adecue a las necesidades y circunstancias actuales.

DÉCIMA.- La Coordinación General de Empleo y la Inspección del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben crear el órgano interno que se encargue específicamente de las funciones de autorizar, registrar, vigilar y, en su caso, sancionar; a los intermediarios de la colocación; definiendo las áreas y el personal responsables.

DÉCIMO PRIMERA.- Al aplicar a la legislación interna las modificaciones propuestas, automáticamente el gobierno mexicano cumplirá con las obligaciones internacionales que en este sentido derivan del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

DÉCIMO SEGUNDA.- La consideración de las medidas propuestas permitirá la eficacia de las disposiciones sobre intermediarios, lo que se traducirá en el cumplimiento del mandato constitucional que consagra la gratuidad en el servicio de colocación de trabajadores, en beneficio de éstos.

DÉCIMO TERCERA.- Es escasa la información que aborde la problemática actual de los intermediarios de la colocación; tal como se puede apreciar en las obras doctrinales, las que se limitan prácticamente a reproducir los textos legales; sin advertir cuestiones prácticas, como el incumplimiento de las autoridades laborales en esta materia.

DÉCIMO CUARTA.- Por tanto, las ediciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo deben quedar en los términos siguientes:

"Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios...

I...

II...

La contravención a lo dispuesto en la fracción anterior, se sancionará conforme a lo que establece el artículo 1002 de esta Ley".

"Artículo 1002.- De conformidad con lo que establece el artículo 992...

...

Tratándose de intermediarios que funjan como agencias privadas de colocación; se podrá, además, suspender o revocar la autorización de funcionamiento, en los términos que establece el reglamento respectivo".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

AGOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Primer curso. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa. México. 2002

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México. 1987

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. México. 2000

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México. 1989

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Sieta. México. 1994

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1985

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Segunda edición. Editorial Trillas. México. 1984

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2000

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava edición. Editorial Porrúa. México. 1988

DÁVALOS, José. Técnicas Laborales. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1988

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Décimo segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1999

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo segundo. Décimo cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 2000

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. Segunda edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1977

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Décimo octava edición. Editorial Porrúa. México. 2001

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo II. Décimo primera edición. Editorial Porrúa. México. 2000

DE SEBASTIÁN, Luis. De la Esclavitud a los Derechos Humanos. Editorial Ariel S.A. Barcelona. 2000

GARZA ZAMBRANO, Jorge. Evolución del Trabajo. Editorial McGraw-Hill. México. 1997

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2001

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997

MARX, Carlos y Federico Engels. Obras Escogidas. Tomo III. Séptima edición. Editorial Progreso/Moscú. 1974

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1983

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw-Hill. México. 1968

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1979

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

<http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/1.pdf>

CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

<http://www.oit.org/public/spanish/about/icoconst.htm>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. <http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DOF del 1 de abril de 1970

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DOF del 28 de agosto de 1931

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. XLVII Legislatura. Año II. Tomo II. Número 26

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

<http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/153.pdf>

LEY DE SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE ESTADO. DOF del 24 de diciembre de 1958

LEY DE SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE ESTADO. DOF del 21 de diciembre de 1946

LEY DE SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE ESTADO. DOF del 30 de diciembre de 1939

LEY DE SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE ESTADO. DOF del 31 de diciembre de 1935

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEY DE SECRETARÍAS DE ESTADO, DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y DEMÁS DEPENDENCIAS DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL. DOF del 6 de abril de 1934

LEY DE SECRETARÍAS DE ESTADO. DOF del 31 de diciembre de 1917

CONVENIO NÚMERO 34, SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACIÓN. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvs.pl?host=status01&textbase=ilospa&document=35&chapter=1&query=%28C034%29+%40ref&highlight=&querytype=bool>

CONVENIO NÚMERO 86, SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACIÓN. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvs.pl?host=status01&textbase=ilospa&document=87&chapter=1&query=%28C086%29+%40ref&highlight=&querytype=bool>

REGLAMENTO DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN DE TRABAJADORES.
<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

REGLAMENTO DE AGENCIAS DE COLOCACIONES. DOF del 14 de abril de 1934

REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL.
<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO. DOF del 10 de noviembre de 1982

REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO. DOF del 3 de noviembre de 1934

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. <http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 21 de diciembre de 2001

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 30 de junio de 1998

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 14 de abril de 1997

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 13 de diciembre de 1990

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 14 de agosto de 1985

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 4 de marzo de 1983

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 5 de junio de 1978

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 1 de marzo de 1977

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 9 de abril de 1967

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DOF del 9 de abril de 1941

REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. DOF del 5 de junio de 1978

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Vigésimo primera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1999

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo primera edición. Editorial Porrúa. México. 1995

Diccionario de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001

Enciclopedia Jurídica Civilis. Volumen II. Editorial Civitas. Madrid. 1995

Enciclopedia Jurídica Orsaba. Tomo XIV. Ancoi S.A. Buenos Aires. 1974

Enciclopedia Jurídica Orsaba. Tomo XVI. Oriakil S.A. Buenos Aires. 1975

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 2002

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III. Editorial Porrúa. México. 2002

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo IV. Editorial Porrúa. México. 2002

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo V. Editorial Porrúa. México. 2002

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI. Editorial Porrúa. México. 2002

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OTRAS FUENTES

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de organización específico de la Dirección General de Empleo. México. 1999

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de organización específico de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. México. 1999

SITIOS EN INTERNET Y CD-ROMS

<http://www.oit.org.mx/convmex.htm>

http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp

<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**